

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN
Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARAZ 2024**

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTOR

Br. Montañez Ramos, Leonel Urbano
<https://orcid.org/0000-0003-1865-7863>

ASESORA

Dra. Céspedes Cáceres, Gina Katherine
<https://orcid.org/0000-0002-8163-0930>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión de la calidad

TRUJILLO - PERÚ
2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Dra. Gina Katherine, Céspedes Cáceres con DNI N° 40767231, como asesora del trabajo de investigación titulado: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARAZ 2024”, desarrollada por el egresado Leonel Urbano Montañez Ramos de tesista con DNI N°440368791, del Programa de Maestría en: EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dra. Gina Katherine Céspedes Cáceres

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY ANGELICA DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado primeramente a Dios que nos permite realizar nuestras acciones en el día a día, a mi hijo Arián quien es la motivación para seguir superándome.

Leonel

AGRADECIMIENTO

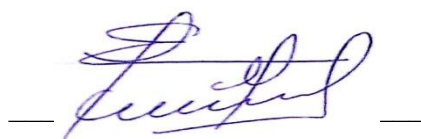
Primeramente, a Dios y también a mi hijo Arián por acompañarme y brindarme su apoyo incondicional, así mismo, a los profesionales que me orientaron en el proceso para la elaboración de la tesis de diferentes maneras, ya sea con el apoyo emocional y guía.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Leonel Urbano Montañez Ramos con DNI N°44038791, egresado del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARAZ 2024”, la cual consta de un total de 109 páginas, en las que incluye 7 tablas y más un total de páginas en anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi (nuestra) autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

El autor



Leonel Urbano Montañez Ramos

DNI N° 44038791

ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad.....	ii
Autoridades universitarias.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. METODOLOGÍA.....	43
2.1 Enfoque, tipo.....	43
2.2 Diseño de investigación.....	43
2.3 Población, muestra y muestreo.....	44
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	44
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	45
2.6 Aspectos éticos en investigación.....	45
III. RESULTADOS.....	46
IV. DISCUSIÓN.....	52
V. CONCLUSIONES.....	58
VI. RECOMENDACIONES.....	59
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60
ANEXOS.....	68
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información.....	68
ANEXO 2: Ficha técnica.....	73
ANEXO 3: Operacionalización de variables.....	75
ANEXO 4: Carta de presentación.....	77
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos.....	78
ANEXO 6: Consentimiento informado.....	79
ANEXO 7: Matriz de consistencia.....	84
ANEXO 8: Validación de instrumentos.....	85
ANEXO 9: Reporte Turnitin.....	109

RESUMEN

El propósito de este estudio es identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una institución educativa de Caraz 2024. Se empleó un diseño correlacional de tipo no experimental con un enfoque cuantitativo. Para la recolección de datos, se utilizaron dos instrumentos: un cuestionario y la evaluación del desempeño docente, aplicados a una muestra de 40 participantes. Los resultados permitieron establecer una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente. Mediante el análisis estadístico con el coeficiente de correlación de Rho Spearman, se obtuvo un valor de 0,876, indicando una correlación positiva alta. Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en una institución educativa de Caraz 2024.

Palabra clave: clima organizacional, desempeño docente, institución educativa.

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify the relationship between the organizational climate and teaching performance in an educational institution in Caraz 2024. A non-experimental correlational design with a quantitative approach was used. For data collection, two instruments were used: a questionnaire and the evaluation of teaching performance, applied to a sample of 40 participants. The results allowed us to establish a significant relationship between the organizational climate and teaching performance. Through statistical analysis with the Rho Spearman correlation coefficient, a value of 0.876 was obtained, indicating a high positive classification. Therefore, it is concluded that there is a significant relationship between the organizational climate and teaching performance in an educational institution in Caraz 2024.

Keywords: climate organizational, performance teacher, educational institution.

I. INTRODUCCIÓN

La falta de una gestión educativa más eficiente se refleja en el bajo nivel académico de los educadores, que se manifiesta en la entrega tardía de los currículos, la carencia de liderazgo y los escasos resultados en las actividades extracurriculares, entre otros aspectos. Estas deficiencias repercuten negativamente en la capacidad de la Institución Educativa para alcanzar sus objetivos programados, lo cual resulta preocupante. Es fundamental que el personal directivo, funcionario, los docentes de cada nivel, el hogar, trabajen en conjunto.

Existen diversas causas que fomentan el desarrollo de estos problemas. En algunos casos, se debe a una gestión deficiente que dificulta la organización y planificación, así como la promoción de proyectos creativos e innovadores, esenciales para garantizar un servicio educativo de calidad. En el ámbito académico institucional, la ausencia de un plan de ejecución, control y evaluación alineado con las necesidades de los estudiantes se hace evidente. Además, los planes y políticas suelen desarrollarse de manera reiterativa y habitual. Por todo lo anterior, es fundamental llevar a cabo un trabajo organizado con todos los actores involucrados en el clima organizacional. Esto implica aplicar de manera coherente las funciones administrativas, lo que permitirá potenciar el esfuerzo de los docentes en la consecución de actividades que refuercen la calidad educativa.

A nivel internacional, el clima organizacional se presenta como un elemento esencial en la sucesión de instrucción, la ONU y (UNESCO, 2021) define, clima organizacional como el grupo de elementos que afectan el proceso de educación, la variación del currículo, las iniciativas organizadas dentro del plan curricular, al igual que las tácticas metodológicas y educativas, y la utilización de recursos de enseñanza.

Asimismo, engloba la labor instructiva, las praxis docencia, el manejo de los métodos y planes, la implementación de estrategias educativas y enfoques de instrucción, las modalidades de enseñanza, la interacción con los colegiales y la alineación continua y modernización instructiva para asegurar dicho desarrollo de sus aptitudes, para garantizar el cumplimiento de todo estos aspectos, es fundamental que el clima organizacional sea contemporáneo y eficiente, proporcionando respuestas convenientes y pertinentes a las necesidades educativas. (Murillo, 2022).

Asimismo, en ciertos países de Centroamérica, los funcionarios públicos carecen de las herramientas, recursos materiales y políticas económicas robustas para garantizar el talento competente para proporcionar una educación de alta calidad a sus alumnos. Asimismo, en Seúl se necesita un presupuesto total de \$ 60 millones y \$ 1 mil millones para infraestructura

(Edwards et al., 2022). Respecto a la eficacia didáctica, es un concepto más empleado en la esfera universitaria actual, funcionando a modo pilar para respaldar cualquier proceso de transformación o estrategia de mejora. La eficiencia y la eficacia constituyen dos pilares esenciales de este marco. De acuerdo con esta perspectiva, argumenta, que la principal peculiaridad de la comunidad es el cambio de procesos constantes. (Díaz, 2021). Ya que la escuela forma parte de esa comunidad y su esencia proviene del servicio que brinda, se ve afectada por las transformaciones sociales, económicas y culturales que suceden en el entorno o en el entorno en el que se ubica.

En la época de la globalización, la educación ha generado innovaciones relevantes. Esto se debe a que en los países del norte y Europa se ha tenido en cuenta la administración de la calidad. Estas políticas son constantemente revisadas y mejoradas, ajustándolas a las necesidades actuales. En consecuencia, la evaluación internacional Pisa presenta resultados favorables, otorgándoles los primeros puestos. No obstante, en el sur de América, la inversión en educación es significativamente reducida para promover una transformación en la educación de elevada calidad.

El contorno natural, el MINEDU percibe el ambiente organizacional del directivo como una secuencia que lleva al progreso del currículo por medio del rendimiento de los profesores; con el objetivo de buscar mejoras e innovaciones en el currículo, así como el fortalecimiento del profesionalismo del docente, el buen rendimiento docente, se puede evaluar de manera similar. MINEDU, (2021) reconoce a la profesión docente como un trabajo complicado que requiere una constante reflexión sobre su rendimiento pedagógico en un contexto de interacción con los miembros de la comunidad educativa, entendido la base pedagógica. Perú no es una excepción, actualmente sitúa en la posición veintisiete en términos de eficacia del medio formativo y crisis sanitaria, disparidad en la educación se ha agudizado debido a la instauración de las clases a distancia. Perú, se sitúa en las últimas posiciones debido al bajo desempeño académico de sus alumnos, y en el contexto de la escasa conectividad en áreas rurales, resulta complicado superar esta crisis educativa. El autor llevó a cabo la búsqueda de información en el contexto global, en el marco internacional. Martínez y Lavín, (2021) afirma que el rendimiento docente es un concepto que se desarrolla en base a diversas situaciones. Cuando se menciona el término rendimiento, se hace referencia a una acción, que, en este escenario específico, se relaciona con las acciones o prácticas propias de la profesión docente, variable tomada en cuenta en la investigación. Adicionalmente, en este análisis se trató sobre el inestable temple organizacional, Mendoza y Bolívar (2021), participan el saber, la acción, los principios éticos, la política y la gestión, enfocados en la mejora constante de las prácticas

educativas; desde un contexto escolar donde se implementen elementos característicos de la administración como: guiar, supervisar, organizar, dirigir y controlar junto a la colectividad, los recursos del establecimiento.

Según el reporte, el INEI, da a conocer que, durante el segundo trimestre del año 2021, el 87,8% de las niñas y el 85,5% de los niños de 3 a 5 años, inscritos en el sistema educativo en la etapa de educación inicial, asistieron a clases a distancia. La asistencia fue superior en 2,3 puntos porcentuales en beneficio de las niñas. Como se puede apreciar, los logros educativos de los docentes en ejercicio son un panorama bastante adverso. Las calificaciones de 2022 fueron nuevamente bajas, a pesar de una calificación aprobatoria de 14 y el Ministerio de Educación publicó las calificaciones de los maestros con una tasa de aprobación del 70 %. MINEDU (2022). Se avanzó en el examen de nombramiento, aumentando el puntaje al 18%. En nuestro país, existen 104 160 instituciones de EBR, de las cuales el 50% corresponde al nivel de educación inicial, siendo el 36,54% el siguiente y el 13,46% el de educación primaria. El 76,65% de las instituciones educativas son de administración pública y se ubican en zonas urbanas. (52.24%). INEI (2021).

Además, considerando esta situación, resulta crucial la valoración del rendimiento de los docentes facilitando la elaboración de objetivos asociados relevantes, los cuales establecen en base a circunstancias reales. Esa valoración será esencial para mejorar las propuestas y el programa de estudios de las instituciones de capacitación de profesores.

A nivel local, en una institución educativa de Caraz se evidencia la problemática de la falta de trabajo coordinado entre docentes y los administrativos, identificándose que la mayoría trabaja en forma individual, todo esto se observó en la práctica de la labor pedagógica, es así que motivó plantear esta investigación con la finalidad de indagar y dar las recomendaciones al concluir la investigación. Es decir, en este contexto, hace falta para el desempeño docente tomar en cuenta acciones para contribuir al desarrollo cognitivo, desarrollo de competencias, capacidades, destrezas y habilidades motrices de los niños. Se observa en algunos docentes de las instituciones públicas, Su rendimiento, y no es el esperado; asisten para mantenerse en la institución y no efectivamente para lograr los objetivos de la educación. Ellos, deben cumplir sus horas de trabajo, sin embargo, muchos no cumplen y realizan otras labores externas que les pueda beneficiar económicamente, convirtiendo a su labor docente actividades económico seguro para ellos.

Además, según opinión de algunos directores de la jurisdicción de Caraz, los docentes ostentan obstáculos relacionados con la gestión, oferta, formación, implementación y valoración del rendimiento, a lo cual se suma que la UGEL realiza pocas veces el monitoreo a

los docentes, por motivos que se enfocan en resolver otros problemas. administrativos y no problemas técnico pedagógicos. Por ello se formula el siguiente problema: ¿Qué conexión existe ambiente de organización con el rendimiento del profesorado en un centro educativo de Caraz, 2024?, ¿En qué forma un ambiente organizado se vincula con la dimensión de premisa para la ilustración? ¿Cómo se vincula el entorno organizacional con la longitud de instrucción en un colegio de Caraz, 2024?, ¿Cómo se vincula la templanza organizacional de intervención en la administración de la escuela de Caraz, 2024,

Esta averiguación tiene un descargo teórico, por lo que facilita la creación de patrones y teorías que describen cada variable y su relación. En otras palabras, facilitará la exploración de datos empíricos que añadan al desafío de la enseñanza-aprendizaje de los alumnos desde un punto de vista novedoso, cuyas contribuciones servirán como guía teórica para futuras investigaciones, así como para entender y detallar cómo se expresan por lo mencionado anteriormente. De hecho, se espera que, a través de la información recolectada, se potencie la idea teórica y se complete el vacío de saber existente sobre estas variables. Dado que el ambiente de organización de cada IE es tan complejo que necesita ser viable dentro de la gestión escolar por lo que se justifica teóricamente ya que ésta forma parte de un conjunto de teorías que sustentan los tres tipos de gestión, tales como, el ambiente organizacional, el ambiente organizacional y la administración. Se requiere información de cada uno de estos componentes que completan el clima organizacional para entender cómo funciona o en qué estado de cumplimiento se encuentra en el clima organizacional.

La justificación práctica, radica en que la investigación permitirá el diagnóstico, conocimiento y experiencia para obtener información, se relaciona con la insuficiencia de ejecución del clima organizacional. Mediante las dimensiones de la administración educativa. Cabe señalar que la ejecución administrativa está sujeta a la autoridad, profesorado y jercas, mientras que el amiente dentro de organización está íntimamente ligada a la labor docente. En ese sentido, se plantea como meta, implantar la correlación de la sociedad y la producción del profesorado en un centro educativo de Caraz 2024. El estudio busca una administración eficiente que facilite a la juventud formada una comunicación efectiva con las circunstancias del país. Además, este análisis se centra en la relevancia de una sociedad con una educación de alta calidad, que garantice que aquellos que ya han sido educados puedan trabajar. El estudio posibilita proponer o sugerir acciones de cambio basadas en los fundamentos de la educación en Perú para comenzar la mejora de la situación problemática analizada. Además, esta información proporcionará bases para la toma de decisiones que los administradores deben

utilizar para mejorar el problema, cuya viabilidad se evidencia en diversos componentes del proceso de investigación.

Metodológicamente se justifica, porque aporta con instrumentos metodológicos que ayudarán a capacitar en el diseño, estrategia y uso de materiales didácticos. Por ello, este estudio presentará los resultados estadísticos de la investigación que se realizará con el fin de optimizar la excelencia de los servicios de educación que brinda a la comunidad esta información reciente y fiable para que tanto los profesores como el Ministerio de Educación puedan tomar las acciones requeridas dando mayor atención a la coordinación académica relacionada con el ámbito administrativo y su nivel de clima organizacional y la gestión relacionada con el campo de enseñanza. Este estudio adoptó el método de investigación relacional. La metodología empleada para manifestar la dificultad de investigación propuesto es la cuantitativa, cota explicativa y de forma correlacional, la población estará conformado por 25 instructivos, además firmarán un consentimiento informado a fin de participar en la investigación.

En cuanto al marco teórico, los precedentes de la investigación a escala mundial, Valdez (2021), en su tesis cuya meta de esta indagación es establecer la atribución del desarrollo de profesionalización docente y la administración de los directivos de centros educativos en Manabí-Ecuador. Efectivamente, uno de los desafíos del Sistema Educativo de Ecuador es que una gran cantidad de sus líderes son nombrados por encargo sin la capacitación necesaria para su rendimiento. En el ámbito cualitativo, se emplearon métodos como conjuntos de cuestión con la aportación de los directivos de la CPA, además de entrevistas a las asesoras educativas de la Zona 4 y de la VVOB. La información se documentó a través de grabaciones sonoras y anotaciones de campo. Para la etapa cuantitativa, se empleó el método de la encuesta mediante la entrega de un cuestionario a los profesores, con el objetivo de entender su percepción sobre la administración escolar de los directivos y poder contrastarla con su punto de vista. Los resultados logrados respaldan la transformación de manejos por parte de las jurisdicciones educativas tanto centrales como descentralizadas, centradas en el fortalecimiento de las CPA como medida estratégica para la mejora educativa, y la creación de estrategias en la implementación de las habilidades obtenidas por los gerentes educativos en su administración y mejora en la educación.

Cabarcas y Contreras (2022) realizaron una investigación cuyo objetivo fue definir la conexión del diagnóstico de rendimiento del orientador y calidad de educación básica, entidades públicas del Distrito de Barranquilla. La metodología empleada se basó en el paradigma positivista, adoptando perspectiva de cantidad y un esbozo empírico, de correlación

transeccional. Se utilizó una muestra no probabilística de 144 establecimientos formativos, 737 profesores de educación primaria. También, se empleó la herramienta Stata para el estudio de antecedentes estadísticos y el factor similitud de Pearson para calcular la correlación. El método empleado consistió en la revisión documental, aprovisionada por el despacho ministerial de Barranquilla sobre valoraciones de rendimiento docente y los hallazgos del ISCE 2021. Algunos aciertos se detallaron en etapas: una fase descriptiva y la otra, inferencial, en esta última, los hallazgos indicaron que los factores rendimiento, progreso y eficiencia alcanzaron una correlación positiva, aunque restringida y no relevante de manera estadística, mientras que el componente ambiente escolar evidenció una correlación negativa, aunque relevante de manera estadística.

Zans (2023), el objeto del tratado es instaurar una correlación del medio estructural y el rendimiento catedráticos de una licenciatura de Nicaragua, tomando como muestra a 59 profesores y empleados de dicha universidad. a) Finalmente se determinó que el medio organizacional se fundamenta sobre un entorno armónico y entusiasta, evaluado desde un punto de vista positivo y negativo; b) de igual forma, se sostiene que la productividad y las relaciones sociales están vinculados, ya que, en un entorno de comunicación saludable, florece y se potencia la productividad.

Medina (2022), el propósito de su tesis es evaluar la correspondencia del profesorado en el ámbito organizacional y beneficio académico dentro de un educativo del Ecuador. En el estudio, la demostración abarco la cantidad de 50 profesores, que contestaron a las preguntas desarrolladas mediante una encuesta o cuestionario. a) Se deduce que las correlaciones entre las variables estudiadas muestran un déficit gradual, sin embargo, la descripción es positiva y de relevancia. b) Se considera que el ambiente Organizacional es muy fluctuante, ya que muestra instantes adversos, así como favorables.

Quintanilla et al. (2022) intentaron evaluar el efecto del servicio docente en una universidad ecuatoriana, tomando en cuenta para el estudio a una muestra de 84 profesores. a) se determinó que el clima influye directamente en el rendimiento; b) se observó una relación positiva entre los docentes y los alumnos, ya que se mantuvo una conexión fundamentada en este tema; c) En cuanto a la relación entre compañeros, se halla una posición positiva, ya que se implementan planes o destrezas de convivencia saludable en la universidad en estudio, ello forja un medio ambiente favorable para el impulso de las habilidades y competencias obtenidas.

Nacionales, Ramírez (2022) La denominada tesis Clima organizacional y trabajo del profesorado en la entidad educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, distrito de Tarapoto, 2022, examinó el vínculo del líder administrativo y el ejercicio magistral. De acuerdo al plan de

exploración, desarrolló una investigación descriptiva con un bosquejo correlacional, con una muestra de 23 participantes y cuestionamientos como instrumento. Por último, el estudio revela la relación con la hipótesis alternativa, representa como: El ambiente organizacional influye de manera considerable en la eficacia en la enseñanza de la Institución antes mencionada.

Hernández (2022) se propuso estudiar acerca del ambiente organizacional y el rendimiento de los maestros del distrito, La Esperanza, U C V, en el centro de educación Juan de la Cruz Montes Salas de Quillabamba, Perú, en su teoría autorizada Templanza organizacional y cargo instructivo. En la exploración utilizaron diseños correlacionales y no experimentales. El modelo es censal y el muestreo es, no probabilístico e intencional, emplearon un cuestionario para 72 profesores del distrito - En el Centro educativo de Quillabamba.

Portocarrero (2022) en su tesis, cuyo objetivo primordial era: Definir la relación del círculo organizacional y cometido académico de maestros en escuelas de nivel inicial de Tacna, durante 2021. Afirma que el abordaje del asunto educativo es una constante que inquieta a toda comunidad. Por lo tanto, es imprescindible examinar las diversas conductas variables que integran la tesis, sin olvidar la situación social en la que nos hallamos hoy en día. Bajo esta premisa, la investigación actual denominada: El objetivo principal del estudio del clima organizacional con el rendimiento catedrático en los centros de formación tacneño, 2021, es establecer la correlación del medio y el desarrollo docente. Su estudio cuantitativo, de naturaleza básica o pura, con un diseño descriptivo-correlacional. Los hallazgos señalaron que las extensiones de liderar pedagógicamente en ambiente organizacional y aptitud pedagógica, así como en la dimensión del rendimiento docente, no hay una correlación relevante entre las variables en análisis.

Gonzales, (2021), en su tesis planteó como meta principal: Elaborar una propuesta de ambiente organizacional para potenciar las habilidades digitales en los profesores de la especialidad de comunicación, en una universidad privada de Lima. El estudio sugiere la creación de un ambiente organizacional que potencie las habilidades digitales de dichos docentes. Situándose en el paradigma socio-crítico e interpretativo, con una orientación cualitativo. El estudio es aplicado en el ámbito educativo, con una muestra de 26 profesores. Dentro de las herramientas, se incluyen la guía para entrevistarse, cuestionario y formulario de análisis documental: El diagnóstico muestra a maestros que identifican ciertos aspectos de las habilidades digitales, pero no cuentan con un programa de capacitación constante para potenciar estas habilidades e incorporarlas a su entorno.

Condor (2022), el propósito de la pesquisa es instaurar la relación del ámbito organizacional y eficacia educativa. Para lograrlo, se realizó una investigación cuantitativa de carácter correlacional, diseño no empírico de tajo colateral, con un espécimen no aleatoria de 46 individuos aplicándose un cuestionario sobre el ambiente organizacional y una encuesta sobre la eficacia educativa, utilizando el método de encuesta. Se determinó que hay una correlación relevante (Rho de Spearman = 0.832) entre el ambiente organizacional y la calidad de la enseñanza en el centro de enseñanza 3063 Patricia Natividad Sánchez de Independencia. Así pues, en un ambiente organizacional más favorable, mejor calidad en la educación.

Chávez y Olivos (2022), ésta investigación El objetivo era instaurar la correspondencia la atmósfera organizacional y el rédito docente de una Institución colegial de Trujillo. Dicho objetivo se logró, ejecutando una investigación descriptiva-correlacional, de diseño no efectivo, de 52 profesores de secundaria. Se les empleó dos encuestas de 30 ítems sobre el clima organizacional y 28 ítems sobre el avance profesorado correctamente verificadas. El sondeo administrativo proporcionó datos sobre la correspondencia entre el ambiente de la organización y el rendimiento instructivo en sus diferentes variantes, cuyos resultados se muestran de manera visual y escrita. Adicionalmente, se adjuntan los hallazgos de la experiencia docente, de la Institución Educativa, Modelo de Trujillo. Dicha evaluación efectuada a las variables reveló que hay una dependencia reveladora de $r=0,877$ con un alto grado de relevancia $p=0,00 < 0,05$ comparado el tempero y el provecho instructivo en el establecimiento Educativo, un nivel positivo significativo basado en las resultas estadísticas obtenidas mediante el test no paramétrico de correlación de Rho Spearman.

Chávez y Oseda (2021), afirman que, este estudio se dirigió con la finalidad de establecer el impacto del apoyo pedagógico en el rendimiento del profesorado de Santiago de Chuco. En cambio, la exploración orientada es de cantidad. Presenta una delineación no experimental correlacional causal. El método empleado fue la encuesta y los recursos utilizados consistieron en sondeos con la escala de Likert. Constituida por 24 profesores, los resultados establecieron que el acompañamiento pedagógico no tiene un impacto significativo en el rendimiento docente.

Panca (2021), el objetivo de su investigación fue establecer el nivel de correlación existente entre el ambiente organizacional y el contexto de un rendimiento docente óptimo. El estudio llevado a cabo fue de naturaleza no experimental y el enfoque de investigación se encuentra en la base descriptivo-correlacional. El grupo de tesis estuvo conformado 51 profesores designados de la red educativa citada. Careció del modelo distintivo debido a que se trataba de una población bastante reducida para el análisis. El método empleado en la

investigación fue la búsqueda y preguntas para las variables administrativas educativas y el marco de rendimiento óptimo de los docentes, respectivamente. Los hallazgos principales del estudio destacan el 76,5% consideran los maestros que el nivel de administración formativa es positivo, el 72,5% argumentan que el contexto de rendimiento docente es óptimo. Tras comparar las suposiciones generales, empleando el ensayo de Rho de Spearman, el estudio concluyó la existencia del vínculo positivo significativo de ($Rho = 0,686$) comparando las variables de misión pedagógica y el cuadro del buen rendimiento magistral. Por ende, afirmamos que una adecuada administración educativa potencia el beneficio educativo en los entes educativos.

En el ámbito Rural, Pérez y Saldaña (2022), intentó evaluar la semejanza de espacio organizacional y el rendimiento de los pedagogos en un centro educativo. Se tomó en cuenta a un total de 32 profesores de diversos niveles educativos para la muestra. Para concluir, se determinó un valor R de 0.629 y un valor p - igual a 0.001, expresa la relación en un ámbito moderado y significativo.

Reto (2021), evaluó la similitud del ambiente de organización y el desarrollo intelectual de catedráticos en una corporación limeña. El grupo de estudio incluyó un total de 60 profesores de la universidad en cuestión. Los hallazgos permitieron deducir que, a) según un valor R de 0.650, hubo una correlación moderadamente significativa entre las versátiles mencionadas; b) Según el 58.3% de los profesores, el clima está en una categoría positiva, en tanto que el 55% de estos mostró un alto rendimiento.

Sánchez (2023), desarrolló una tesis en la que intentó descubrir la relación del ambiente organizado con el rendimiento de profesores en un ente educativo. Como muestra se tomó a 20 profesores; a) se determinó que hay una correspondencia directa entre las variables ensayadas, con un valor R de 0.276 y un p - valor inferior a 0.05 (5%). b) Asimismo, según el 70% de los profesores de la entidad educativa, se percibe un ambiente Organizacional de alta categoría, mientras tanto el rendimiento del 65% se encuentra en una categoría positiva.

Trujillo (2022), la finalidad de la tesis es evaluar la relación del clima organizacional y el rendimiento profesorado en un centro educativo, tomando como muestra a toda la plantilla. Finalmente, se deduce que hay una correlación entre las dimensiones del ambiente laboral y la variable rendimiento en el trabajo.

La base teórica científica, precisa que el clima organizacional Según la (UNESCO, 2021), considerada elemento esencial en el rendimiento de la entidad educativa con sus integrantes. Quiere decir que la enseñanza-aprendizaje incluye diferentes visiones del proceso educativo, la transformación curricular, la ordenación metódica dentro del proyecto, la

metodología y pedagogía, la valoración noviciado y el uso de material formativo. Asimismo, envuelve la labor del profesor, las habilidades educativas, implementación de planes y programas, la gestión de métodos y estrategias pedagógicas, la interacción con los estudiantes, la formación y renovación docente para preservar y potencialmente las habilidades.

De acuerdo con Aylwin (2021), el clima organizacional se describe a las medidas orientadas al proceso de enseñanza, siendo los principales actores el equipo docente, en particular el director del colegio, respaldado por la comunidad educativa.

Según Cobo (2021), El clima organizacional se equipará a la gestión de recursos académicos y se define como las actividades operativas que preservan y representan el objetivo de cualquier institución educativa, es decir, las que buscan alcanzar las metas educativas. De acuerdo con la definición anterior, el clima organizacional alude a la idea teórica y práctica de organizar, estructurar, liderar, coordinar valorando el trabajo educativo, con el diseño de adecuadas condiciones que encaminen a los estudiantes en arquitectos de su aprendizaje.

Dado que la educación es la necesidad primordial de los pueblos, el Estado tiene la obligación de satisfacer de manera sostenible lo requerido. En tal sentido, el clima organizacional se manifiesta de manera fiel en la gestión oficial, concebida como mecanismo de ejecución de las decisiones políticas gubernamentales, en función del Estado, profesa el dominio estatal para llevar a cabo el bienestar colectivo en beneficio y progreso de la sociedad. El estudio de la incorporación del ambiente organizacional de la gestión pública puede realizarse considerando aspectos de naturaleza legal. Jurídicamente, el ambiente organizativo, la gestión legal, se fundamenta en: leyes, decretos, reglamentos, etc., emitidos, en numerosas ocasiones, con objetivos compartidos por todas las entidades estatales. (Rosario, 2021)

Asimismo, El concepto de gestión es muy vasto y se refiere a que implica a todos los niveles y estructuras educativas, las cuales son sistémicas y están diseñadas para vigorizar los centros educativos para enriquecer los métodos de administrar, docentes y comunitarios para mejorar el nivel de enseñanza, especialmente en el ámbito de gestión y docente, en el contexto financiero, nacional y cultural en el contexto de la reciente revolución tecnológica, implicando la reestructuración de los procedimientos laborales convencionales, a través de la elaboración de un modelo de administración internacional, capacidad más adaptable para iniciar nuevo valor. En Perú, la necesidad actual del clima organizacional en el país es superar las diferencias de niños y niñas, entre los de escasos recursos económicos y los no pobres, beneficiar a todos los peruanos y el acceso a la equidad en las oportunidades de aprendizaje para todos.

Huergo (2002) mantuvo que la expresión mandato se emana directamente de gestioonis: que es la acción de realizar, asimismo tiene relación con gesta, como historia de lo

sucedido. La operación de administrar se extiende en la organización, de vínculos directos, los métodos para crear o destruir vínculos laborales, en la elección de ciertos medios, en el conjunto de alternativas que se toman al relacionarse con diferentes instituciones. Gestionar es el talento de posibilitar una dirección y lograr un objetivo en medio de los obstáculos y la incertidumbre de los sucesos. No se trata de ignorar los problemas o de apagar los conflictos, sino de generar opciones factibles para los procedimientos que experimentan un colectivo, una organización y/o una institución. Para conseguirlo, es imprescindible evaluar, pactar y generar constantemente otros acuerdos. Ya que, al hablar de gestión, en definitiva, nos referimos a una acción política.

Luego, Cassasus (2000), señaló, la intendencia es un término amplio, toda vez que no fundamenta la mera implementación de directrices de una idea, al contrario, fundamenta en ámbitos institucionales y sus características específicas. Así, cualquier plan llevado a cabo en las instituciones educativas solo representará una guía, una propuesta de metas aspiradas y no simplemente una instrucción para su ejecución. Posteriormente, Blejmar (2005) sostuvo que el concepto de gestionar implica hacer que las cosas ocurran, aclarando que es más que simplemente hacer, dado que implica generar las circunstancias para el más conveniente desempeño de un grupo escolar. En resumen, el grupo directivo será el encargado de establecer y facilitar las condiciones propicias para iniciar los procesos de transformación, es decir, será el encargado de evaluar y asegurar las condiciones e intervenciones necesarias para que en las instituciones educativas suceda lo que se espera y se acordó. El equipo directivo será el encargado de trazar el camino laboral para el personal docente y proporcionar el respaldo de un entorno de trabajo equitativo.

Además, comprendemos que, desde esa perspectiva, la administración es una labor imprescindible e indispensable para alcanzar los objetivos de cualquier entidad, considerando la implementación de procedimientos ejecutivos que generarán efectos provechosos y de buena calidad. Por lo tanto, se puede afirmar que la administración en cualquier entorno que se lleve a cabo debe fomentar un entorno de colaboración, fomento de la profesionalidad y afinidad docente. La administración es el procedimiento que ayuda a potenciar la obtención de competencias directivas para llevar a cabo un plan educativo en los aspectos del ambiente organizacional, implementando las directrices de gestión del cambio para potenciar el aprendizaje en nuestros alumnos y, en consecuencia, en la Institución Educativa.

Esta área de investigación de la ciencia administrativa se enfoca en analizar la corporación laboral del ámbito educativo. Así pues, se define por la evolución de las hipótesis universales de administración y las de educación. Sin embargo, no es una instrucción teórica,

su contenido correctivo se define tanto por los contenidos de la administración, así como por la rutina diaria de su ejercicio. En este contexto, es una disciplina práctica, un ámbito de hechos donde se entrelazan los niveles de teoría, político y pragmático. El clima organizacional, comprendido como una estrategia para influir en la calidad de los sistemas educativos, comprende el papel que desempeña el centro educativo, en la incorporación, fomento y desarrollo de acciones orientadas a mejorar las prácticas pedagógicas actuales.

Mello (1998) estableció el ambiente organizacional como el pilar esencial del proceso de enseñanza. Por lo tanto, en la actualidad, la educación y la competitividad nos exigen diseñar procesos educativos que se ajusten a las demandas sociales. Por lo tanto, como educadores, no solo debemos enfocarnos en impartir conocimientos, sino también en educar a alumnos calificados y competentes para subsistir en una comunidad de información y comunicación, con conocimientos variados y de aprendizajes constantes. Para ello, es necesario un ambiente organizacional que pueda generar las condiciones adecuadas para que los alumnos sean los responsables de su proceso de aprendizaje. Además, Aldape (2010) respalda que, ante la búsqueda mundial, los profesores requieren y gestionan procesos que necesitan de habilidades versátiles y poseer la habilidad de prever el efecto de su trabajo en el provecho educativo de los estudiantes, implementando un ambiente organizacional de alta calidad. Estos requisitos afectan el tema de aplicación, procedimientos de enseñanza-aprendizaje y los procedimientos de valoración, y simultáneamente exigen que los profesores posean habilidades tanto académicas como de gestión administrativa, pedagógica y humanas sociales que les faciliten cumplir con estas demandas (p. 23).

Para culminar, Ruiz (2012) describió como el procedimiento de cambio de individuos instruyendo y educando en asuntos educativo donde los docentes instruyen para educar y alumnos aprenden a aprender. El ambiente organizacional es la interacción del saber y aprender desde el docente hasta el alumno. El ambiente organizacional tiene un papel crucial en la fase de descentralización educativa en Perú, considerando las particularidades territoriales. El ambiente laboral fomenta la planificación y organización, la implementación, la valoración y seguimiento de las tácticas de enseñanza.

Los principios del clima organizacional, según Ley General de Educación N° 28044 (2003), en el clima organizacional se rige de elementos:

La calidad, escenarios adecuados que los estudiantes capten una formación íntegra, acertada y imborrable.

La ética, en el ámbito educativo se fomenta a través de un conjunto de valores como: responsabilidad, tolerancia, justicia, honestidad, libertad, solidaridad, en una estricta obediencia a reglas de convivencia que potencien su desempeño como ciudadano.

La equidad, ofrecer a los alumnos igualdad en oportunidades siempre buscando alcanzar la igualdad en el ejercicio de derechos.

La inclusión, Ser parte en condiciones equitativas, independientemente de las diferencias o atributos individuales, y tener el mismo acceso a los recursos y servicios.

La democracia, modelo que se fundamenta en la implicación de los ciudadanos en el proceso electoral. Este modelo aspira a que los individuos tengan voz en la toma de decisiones y en la estructuración de su ambiente.

La interculturalidad, identificación de las variaciones culturales y conceptos de bienestar es uno de los cimientos de la edificación de una comunidad democrática que aspira a crear un ambiente de equidad y equilibrio de oportunidades y derechos entre los grupos étnico-culturales.

Liderazgo, el tipo de clima organizacional y las características del responsable de la institución educativa son determinantes.

Debe ser un líder educativo, creativo, con profundos conocimientos del rubro, capaz de transmitir e intercambiar conocimientos, crear y evidenciar confianza, y estar presto a dialogar, departir y escuchar.

La gobernanza social implica la creación de diversas áreas para facilitar las relaciones humanas de diferentes intérpretes de la comunidad.

La gestión de proyectos es la rama encargada de coordinar y administrar los recursos para garantizar que toda la labor requerida para un proyecto se finalice en el plazo previsto y dentro del cálculo.

La administración del saber implica la entrega de instrucciones y permuta de estilos de los participantes.

La gestión ambiental abarca un conjunto de actividades encaminadas a regular los sistemas ambientales con base de mejora razonable. También es la estrategia de comportamiento humano que influye en el ámbito global en el logro vida deseada.

Gestión tecnológica, implica el procedimiento de aceptación y ejecución de habilidades, técnicas y operaciones vinculadas con la generación, propagación y empleo tecnológico.

El clima organizacional según Alvarado (1999) argumentó que el clima organizacional es un procedimiento que debe ser interactivo dentro de todos los participantes involucrados en

el crecimiento institucional, requiriendo una intensa implementación de la digitalización de sus procedimientos, enfocándose en la descentralización y principios compensatorios para aquellas áreas marginales que, debido a la falta de oportunidades y recursos, no pueden desarrollarse de manera autónoma; y que adquieran modernas características que les permitan ejercer de forma más eficaz e innovadora, donde en términos educativos, no podemos imaginar a docentes que no manejen y apliquen el uso la informática en sus diversas utilidades y peor aún que no dominen algún idioma extranjero, porque de esta esta manera no serán competitivos y adaptables.

El clima organizacional, de acuerdo con Minedu (2012), es la interacción entre individuos que abarcan las maneras de interactuar de los distintos componentes que constituyen una sociedad educativa. Por ende, representa una edificación comunal y es deber de todos y cada uno de los integrantes y participantes de la sociedad educativa.

En la entidad encargada de la educación en Perú, establecieron que el ambiente organizacional se fundamenta en los recursos humanos que constituyen la sociedad educativa; por tanto, se considera la interacción el primordial instrumento para alcanzar una administración eficaz y eficiente, que lleve a la responsabilidad colectiva.

Considerando esto, se concluye que, basándose en las definiciones proporcionadas por varios autores, se deduce que el clima organizacional es un paradigma innovador donde los fundamentos generales de administración y de gestión, son implementados en el ámbito particular de la educación. Así, el ambiente organizacional se potencia con los avances teórico-prácticos de estas áreas de conocimiento.

El clima organizacional directoral. Quiere decir que la administración del equipo directivo es una perspectiva del ambiente organizacional que sobrepasa el convencional concepto de gestión escolar, ya que incorpora en los entornos institucionales su dinámica y características que formarán una dirección, una propuesta de metas aspiradas. Un aspecto crucial para fomentar un ambiente organizacional directoral eficaz y comprometido, es determinar cuáles son las propuestas fundamentales de los enfoques y modelos de enseñanza. Nos interesa que, en su calidad de director, tenga la capacidad de estructurar el trabajo del profesorado y contar con indicadores precisos para medir la efectividad del trabajo curricular y de administración. En cambio, es el ente responsable de formar, orientar, guiar, supervisar, conducir, explorar, acondicionar, examinar, ratificar, supervisar y determinar las acciones educativas. (Sánchez, 2023)

En resumen, el equipo directivo será el encargado de generar y facilitar las circunstancias adecuadas para comenzar los procesos de cambio en la organización. Esto quiere

mencionar que es el encargado de calcular y asegurar las condiciones y las intervenciones que serán necesarias para que en las IIEE llegue a suceder lo que se espera. Será el equipo de dirección quienes definan el camino laboral para el profesorado y proporcionen el respaldo en un entorno de labor equitativo.

Pérez (2010), sostuvo las principales tareas en procedimientos administrativos propuestas, presenta responsabilidad completa y eficaz de cada una de ellas, pudiendo transformarse en planteamientos renovados, con objeto de análisis para determinar las acciones y labores administrativas destinados a satisfacer las demandas recientes de la moderna sociedad global en desarrollo. Adherirse a las demandas de la sociedad actual y los individuos que necesitan la prestación educativa con la finalidad de adaptarse a las solicitudes y exigencia del actual mercado de laboral; se proyecta modernos desafíos para los directivos de las instituciones de educación, que no consiguen ser superados con las tácticas administrativas previas.

Carrasco (2013) sostuvo que la dificultad del fenómeno ha provocado modificaciones en los regímenes educativos con respecto al papel del líder en la dirección de este procedimiento: el director, al que se le están demandando modernos criterios de rendimiento que intentan perfilarlo como un líder pedagógico experto en administrar el currículo. Estas novedosas demandas exigen que el director redirija el currículo, es decir, ya no necesariamente desde el punto de vista de un administrador, sino desde el punto de vista de la administración. A partir de este momento surge una dificultad toda vez que anticipa al sujeto denominado orientador. No obstante, no poseemos certeza de que haya ocurrido, emergiendo en la nebulosa respecto a la formación de los alcances en el ejercicio de administración del director.

De lo expuesto, se infiere que, en la actualidad, las políticas gubernamentales han persistido en el desarrollo de habilidades de administración escolar para los directores de las IIEE desde el comienzo del siglo XX, mediante las políticas gubernamentales, que establecieron las políticas de formación tales como el Plancad así como el Planged. Esto ha incentivado la instrucción del profesional directivo que busca seguir potenciando las habilidades y cualidades del director en áreas de gestión y pedagogía, o en su defecto con una distinción que se destaca en una gran diferencia. En resumen, las políticas y/o directivas educativas de nuestro país en estos últimos tiempos vienen persiguiendo la descentralización y distribución en la organización y gestión del sistema y procedimiento educativo; el progreso de la eficacia y entereza educativa, otorgándoles importante autonomía en los ámbitos de administración curricular, de planificación estratégica, en la administración de los recursos y

procedimientos y en la convivencia escolar. Esto permite que las instituciones educativas dispongan y dirijan sus saberes, estando seguros de que estos serán la respuesta asertiva.

Dimensiones del clima organizacional, son los espacios interconectados, en los que la calidad del primero impacta en el siguiente y así sucesivamente hasta alcanzar un ambiente organizacional eficaz, enfocado en la eficiencia y efectividad en sus cuatro dimensiones.

La planificación del currículo indica que es el procedimiento anticipado de actividades que lleva cabo una institución con el principal objetivo de generar, edificar e interiorizar estilos de aprender gratificante en alumnos. Impulsar esfuerzos y sacrificios hacia el diseño y creación del Plan Curricular, donde se encuentran organizados todos los elementos (áreas) que deberían tenerse en cuenta. En este estudio, se consideran los diseños de programas y planes, considerando las habilidades con conocimientos modernos, considerando las dificultades de la comunidad, y basándose en el diagnóstico y valoración del estado situacional de los estudiantes para potenciar su aprendizaje.

Organización curricular, el término organización se deriva del griego *órganon*, lo que se interpreta como la herramienta o el instrumento. Por ende, se refiere al conjunto de acciones vinculadas entre sí bajo un precepto que determina su objetivo, alcance e importancia; con la finalidad de alcanzar los objetivos, se deben considerar los métodos existentes, la técnica, la tecnología y la disposición de los participantes con el fin de lograr el objetivo establecido. Ejecución curricular, se refiere a la implementación del diseño o desarrollo del currículo. Esto quiere decir que en esta fase se elaboran todo el contenido comprendido del programa, incluyendo los componentes curriculares correspondientes. Se distingue por la creación de destrezas educativas a través de los profesores y los alumnos. Implica un papel principal del profesor en la evolución de las materias a su cargo y está condicionado de alguna forma por la etapa inicial de aplicación que se llevó a cabo.

Evaluación curricular es verificar el progreso del currículo y sus componentes, así como generar procesos de valor que nos faciliten la correcta toma de decisiones oportunas y apropiadas para el correcto progreso del currículo. Incluye la implementación de medidas, inspección, vigilancia, supervisión y retroalimentación de todos los elementos vinculados con el proceso de enseñanza-aprendizaje: Analiza los distintos elementos del alumno: procedimiento, conceptual y actitud.

El desempeño docente, se define como la facilitación del proceso de instrucción y aprendizaje y se mide según los criterios de logros de los alumnos. Los administradores de las instituciones educativas son responsables de promover prácticas de enseñanza efectivas que fomenten la realización de los alumnos (Rojas y Gaspar, 2021).

Según (MINEDU, 2022), La eficacia docente hace referencia a la ejecución de la organización, desarrollo y evaluación por parte de los instructores de las actividades diseñadas en ayudar a los estudiantes en el desarrollo de talento. El desempeño docente se describe como una serie estructurada y fundamentada de acciones del profesor dirigidas a cumplir con los objetivos educativos y a desarrollar las capacidades indicadas en los textos curriculares (Pérez y Peley, 2021).

La actuación del profesor como docente engloba todo lo que hace en los lugares educativos, entre los que destaca el aula, en consonancia con las sesiones de clase y otros programas. Para ello, el docente emplea una variedad de tácticas y estrategias exitosas que le permiten organizar y controlar el proceso de instrucción y adquisición de conocimientos de manera que los alumnos alcancen el grado de aprendizaje deseado (Pont et al. 2022). El rendimiento del profesorado es un conjunto de acciones que representan el rendimiento de los estudiantes, actividades estratégicas que un profesor realiza como parte de su actividad pedagógica cotidiana, como el diseño de sesiones de aprendizaje, la enseñanza mediante técnicas, la orientación académica y conductual de los alumnos y la realización de evaluaciones continuas de los resultados. Además, el rendimiento de los maestros incluye la implicación del profesor en la administración del colegio y las conexiones que establece con otros colegas, las cuales deben ser mutuamente respetuosas (Herrera, 2021).

El desempeño docente puede ser evaluado en dos niveles: de manera objetiva, medido por el logro de indicadores, y de manera subjetiva, medido por el gusto y aprecio del docente por el logro de metas en el proceso de enseñanza y aprendizaje (Rosario, 2021). Según Jiménez (2021), la cartera docente de las estrategias pedagógicas enfocadas en la consecución de aprendizajes significativos en una institución educativa, destacando la preparación y evolución de la profesionalidad e identidad pedagógica del profesor en pos de la formación integral del estudiante mediante un proceso de perfeccionamiento constante. La aptitud del docente para diseñar y ejecutar métodos, contextualizar la información y ofrecer soluciones adecuadas a los problemas del entorno es un aspecto significativo en la evaluación del desempeño.

La eficacia de la enseñanza debe evaluarse no sólo en términos de transferencia mecánica de información y datos, sino también en lo que respecta a optimización de los recursos educativos disponibles dentro de la entidad de educación. Es relevante recordar que la falta de recursos económicos y materiales no exime al profesor de actuar con eficacia; por el contrario, cuando los recursos son escasos, es la labor del profesor la que resulta fundamental para que los alumnos adquieran competencias.

El presente artículo está basado en la definición del rendimiento docente ofrecimiento por el Ministerio de Educación (MINEDU, 2021), la cual señala que el ejercicio magistral son acciones cuantificables y observables de la práctica docente que demuestran las competencias y la evolución de la profesionalidad e identidad personal del profesor al abordar su trabajo con el propósito de que los estudiantes logren los conocimientos fundamentales, además de contar con los siguientes elementos de desempeño: rendimiento, responsabilidad y resultados.

Las potestades esbozadas para el buen desempeño se consideran un grupo de seis habilidades que abarcan una zona de actividad concreta y que aluden a los comportamientos necesarios para llevar a cabo la reforma escolar. El vínculo entre los dominios es dinámico, en el sentido de que crean una totalidad integrada e integradora de las tareas del director; también son interconectados, dado que uno impacta en el crecimiento del otro como componente de un todo interconectado (MINEDU, 2021).

El primer denominado, administración de las circunstancias propicias para potenciar los aprendizajes, incluye las habilidades y competencias relacionadas con la administración de las condiciones institucionales que favorecen la mejora de los aprendizajes, incluyendo la formación institucional, fomentando coexistencia democrática e intercultural, la implicación familiar y comunitaria. Como tal, comprende la administración de la convivencia en la escuela, que implica la formación de un ambiente escolar inclusivo y democrático, así como la prevención y pronta reacción ante la violencia escolar, preservando así un ambiente seguro, respetuoso, acogedor y colaborativo.

También implica la gestión eficaz y justa de las personas, el material, el tiempo y capitales monetarios de la ordenación, los métodos de mantenimientos seguros y saludables. El alcance de esta área permite al gestor planificar, ejecutar, supervisar y evaluar la administración escolar, así como reunir y producir compromisos de la comunidad educativa organizada, de acuerdo con las funciones y responsabilidades de cada miembro. Esto último se realiza a través de la gestión de la comunidad, que también requiere la formación de lazos de cooperación, implicación en la vida comunitaria y la cooperación mutua con las organizaciones gubernamentales o comerciales que trabajan en la región.

El primer dominio, misión del contexto en la mejora de aprendizajes abarca las competencias del gestor para desarrollar y poner en marcha la reforma escolar, administrando las circunstancias para mejorar la excelencia del proceso de enseñanza-aprendizaje mediante la organización, el fomento de la coexistencia democrática e intercultural y la implicación de los estudiantes familiar y comunitaria. Evalúa la gestión de la institución educativa de manera metódica.

El segundo denominado, dirigir los procesos de enseñanza para optimizar los aprendizajes orientados en los procesos pedagógicos en la prosperidad de las lucubraciones, abarca todos aspectos directamente relacionados con la labor educativa del equipo de profesores, incluyendo la promoción de espacios y mecanismos de colaboración, trabajo colegiado y autoevaluación, desenvolvimiento del profesionalismo e igualdad docente. Todo ello es posible con la construcción de un sistema de seguimiento sistemático del procedimiento de instrucción-aprendizaje.

El área de Orientación de los procesos pedagógicos dirigidos a fomentar desempeño docente abarca competencias dirigidas a desarrollar la profesionalidad e identidad docente y a realizar un seguimiento sistemático de los procesos de enseñanza de los instructores.

La práctica del liderazgo educativo necesita un conocimiento de la conexión dinámica entre estas dos regiones y la interdependencia de las acciones de acompañamiento, a las que nos referiremos como prerequisites para el funcionamiento de la IE.

Por lo tanto, para alcanzar las metas del liderazgo, es necesario definir estas circunstancias mediante la creación, la aplicación y la evaluación de instrumentos de liderazgo.

Las competencias específicas de dominio se definen como algo más que un conocimiento especializado en un contexto particular, ya que implican compromisos, el deseo de hacer las cosas correctamente, el razonamiento, la capacidad de manejar algunos fundamentos teóricos y el entendimiento de la esencia moral y las repercusiones sociales de sus acciones (Ministerio de Educación, 2021). Este término puede ayudar a comprender la acción directiva. Para empezar, exhibe su carácter distintivo, ya que algunas conductas dirigidas pueden beneficiar la organización y desempeño docente en una escuela, pero pueden no ser aceptables en otra. En consecuencia, la conducta directiva se considera contextual. Cada escuela estableció su propia cultura, su entorno y su capacidad de cambio como consecuencia de su propia historia, que debe ser reconocida. Esta palabra implica un grado específico de saber hacer sobre un área determinada.

En segundo lugar, la competencia es un saber hacer superior que se adquiere por vías metódicas y ordenadas, así como por una introspección y un autoexamen continuas. El liderazgo se desarrolla a través de la práctica diaria y se nutre de nuestra experiencia, de los conocimientos adquiridos y de la identificación de los participantes educativos en el proceso y su relación de transformación de la escuela.

En tercer lugar, la competencia tiene una dimensión ética, puesto que la reforma educativa requiere mantener constantemente el compromiso y la responsabilidad moral de la enseñanza, que debe impregnar todas las habilidades de administración.

Miranda y Ragni (2007) Consideran que la valoración de la actuación docente es un instrumento esencial para administrar la calidad de la enseñanza. Sin embargo, también desempeña roles significativos, en el marco de la política de administración de cada organización. Permite la definición de planificaciones basadas en el desempeño, facilita la creación de un sistema de promoción. Fomenta la profesionalidad e identidad del docente, posibilita la identificación de carencias y necesidades de creación, formación o entrenamiento no satisfechas y promueve los enlaces humanos al interior de la institución, contribuyendo con la construcción de una instrucción colaborativa con dirección hacia el estudiante y mejoramiento constante.

Valdez (2004) expresa sobre la valoración del desempeño y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, esto quiere decir que el docente es un procedimiento sistémico de la adquisición de información y datos correctos, apropiados y fidedignos con el propósito de corroborar y diagnosticar el resultado y/o efecto educativo en la enseñanza que obtienen el alumnado en la evolución y desarrollo de sus talentos y capacidades pedagógicas, su emocionalidad, compromiso laboral y por ende la naturaleza de sus relaciones interpersonales con estudiantes, padres de familia, directivos, colegas y representante de las instituciones de la comunidad.

Miranda y Ragni (2007) indica que la valoración del desempeño docente, es un instrumento primordial para diligenciar la cualidad y aptitud del profesor. Superior a eso, de igual modo cumple valiosas responsabilidades y funciones, en el entorno de la política de gestión conforme a cada organización, facilita instituir planificaciones, fundamentados en el rendimiento, posibilita el diseño de un sistema de promoción Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, permite detectar necesidades de orientación o capacitación no adquiridas y estimular la organización, aportando a la formación de una cultura cooperativa de alineación del alumno y mejora continua.

De acuerdo con Salazar (2022), el educador debe cultivar tanto su profesionalismo como su identidad, lo que implica tener el control de conocimiento determinado y unidisciplinario. Este conocimiento incluye los procedimientos, involucrado, así como decidir de manera autónoma sobre los contenidos, las metodologías y las técnicas de enseñanza que se adaptan a la diversidad de los estudiantes. Además, debe crear ambientes de aprendizaje y participar de diversas formas para facilitar la creación de conocimientos, atendiendo a las necesidades particulares de cada estudiante.

La actuación del educador debe fundamentarse en la interacción, la creación y la formación del conocimiento, siendo fundamental que sea capaz de orientar a los alumnos en

aspectos inciertos, tales como las responsabilidades. solución de problemas, y el entendimiento de conceptos, entre otros. Además, debe ser capaz de fomentar diálogos de aprendizaje transformador con los estudiantes. El educador tiene que incentivar en los alumnos un sentido de identidad, con habilidades para aprender, asumiendo responsabilidades y emprendiendo, lo cual promueve un aprendizaje que se regula por sí mismo. Esto genera en los estudiantes una manera particular de involucrarse en las materias, formulando sus propias tácticas para medir el grado de logro de objetivos. Por lo tanto, se puede afirmar que la función del docente debe ser principalmente la de un guía, con habilidades centradas en motivar el aprendizaje. (Chávez et al., 2021).

En la actualidad, el educador no se limita a enseñar, sino que actúa como un facilitador, promotor, guía y orientador. Asume la tarea de impartir conocimientos y posee una destacada habilidad comunicativa, que no solo abarque la verbal, sino también la escrita, la comunicación no verbal, los gestos y el manejo de técnicas comunicativas, como las audiovisuales, adaptándose a las exigencias y circunstancias de sus estudiantes. Establecer un ámbito propicio para facilitar los procesos de aprendizaje también implica acompañar y dirigir a quien aprende; estos son aspectos que cobran importancia notable al comparar las estrategias educativas que se requieren en la actualidad con las que empleaban nuestros maestros en el pasado. (Valdez, 2021)

El verdadero avance de la profesionalidad y la identidad de los educadores requiere habilidades metodológicas que brindan a los estudiantes diversas maneras de abordar los temas educativos, especialmente con la idea de que comprendan la información recibida, construyan sus conocimientos y los incorporen en las conexiones neuronales de su mente. Los estudios empíricos muestran que los aprendices a menudo ven a sus profesores como modelos. La exhibición práctica de tácticas para la planificación y la organización de objetivos puede ser beneficiosa para que los alumnos gestionen de manera más efectiva sus procesos de aprendizaje.

El rendimiento en la profesión docente requiere un sólido conocimiento de la materia (área científica), competencia en las teorías pedagógicas (ámbito educativo) y actualización constante sobre los resultados y descubrimientos de la investigación. Asimismo, es esencial que posea diversas expectativas que sustenten su labor, partiendo de una deliberación diaria en torno a su trabajo y la dinámica de la institución. (Mendoza y Bolívar, 2021).

El educador posee diversas características que lo hacen efectivo, siendo la más importante su capacidad para conectar con todos los alumnos sin importar el esfuerzo necesario. Los educadores competentes ajustan el currículo y la enseñanza para garantizar que

estudiantes de distintos niveles logren resultados positivos, creando un entorno de aprendizaje que fomente la confianza de sus alumnos. En la actualidad, el papel del docente implica un avance en la profesionalización y la identidad educativa, y para desempeñar su rol, es crucial que realice un esfuerzo constante de mejora y desarrollo en su profesión y en su identidad como educador, dado que es fundamental que busque adquirir nuevas ideas y habilidades, lo que se convierte en un recurso valioso en cualquier aula.

El educador necesita entender el material que enseña y cómo puede resultar significativo para los alumnos; debe ser capaz de expresarse en un lenguaje claro y fomentar la conversación con los estudiantes (es fundamental saber transmitir y facilitar la comunicación): el maestro debe presentarse ante los alumnos para compartir lo que posee y desea. Además, el educador debe establecer y seguir normas claras en su interacción con los estudiantes, así como estar abierto a dialogar sobre estas normas.

El educador necesita entender el material que enseña y cómo puede resultar significativo para los alumnos; debe ser capaz de expresarse en un lenguaje claro y fomentar la conversación con los estudiantes (es fundamental saber transmitir y facilitar la comunicación): el maestro debe presentarse ante los alumnos para compartir lo que posee y desea. Además, el educador debe establecer y seguir normas claras en su interacción con los estudiantes, así como estar abierto a dialogar sobre estas normas.

Las responsabilidades de un educador abarcan la organización de sus lecciones en la formación sus alumnos, el contexto en el que se desenvuelven y los retos que encontrarán en la sociedad. Además, involucra la habilidad de crear espacios educativos que favorezcan la participación y el vínculo entre alumnos y maestros, así como el desarrollo de valoración adecuado que le permitan identificar los problemas de sus estudiantes, por otro lado, medir la efectividad de su enfoque educativo. (Abuhashesh, 2022).

Involucra la creación asertiva y edificante del ambiente laboral, el intervenir, colaborar, compartir, el aprendizaje y la conexión con compañeros, padres de familia y otros miembros de la comunidad. Todo esto complica la respuesta a esta pregunta porque el proceso de desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente se lleva a cabo en diferentes contextos y con diversas personas. En el aula, su rendimiento efectivo está relacionado con el proyecto meticuloso, la dirección responsable y la enseñanza amplia y profunda de los procedimientos de enseñanza, así como el vínculo comunicativo y emocional que instaura con cada uno de sus alumnos. En cuanto a sus compañeros, se anticipa un comportamiento que fomente la colaboración, el apoyo mutuo y la corresponsabilidad tanto en la diversificación

curricular como en la organización y funcionamiento de la institución educativa. (Aragon, 2022).

Respecto a los padres, se anticipa su comprensión, disposición, interacción y apoyo en la formación de la profesionalidad y la identidad del docente. En lo que respecta a la comunidad que le ha delegado la tarea de educar, se espera que actúe con ética y sea un modelo a seguir para las nuevas generaciones, contribuyendo a una función noble que se desea cumplir. En cuanto a su propia persona, se desea que un buen profesor se encuentre continuamente investigando las sobresalientes maneras de desarrollarse, tanto en su profesionalismo como en su crecimiento personal. Por último, la figura que se considera fundamental y que la comunidad anhela que se manifieste en todos los aspectos previamente mencionados: Se anhela una conducta que sea moralmente correcta y ejemplar.

En cuanto a Barragán (2021), en cada ámbito de su quehacer, el avance del profesionalismo y la afinidad de docentes debería mostrar los efectos. El desarrollo personal y emocional de los alumnos es lo más esencial. Asimismo, se desea que los compañeros sientan respaldo y perciban que su cooperación es responsable y efectiva, en relación con el trabajo conjunto e institucional. También se anhela que los padres estén contentos con la calidad del servicio y el compromiso hacia la mejora de la profesión y la identificación docente. La asociación espera evidencias de la búsqueda de la excelencia tanto personal como ética, así como del progreso en la profesionalidad y la identidad docente. Los educadores necesitan transformar su enfoque, pasando de centrarse en los procedimientos a prestar más atención a los resultados. Nuestros niños deben aprender de una manera más efectiva. Las instituciones educativas deben dirigir sus esfuerzos hacia el aprendizaje. Urge fomentar una cultura de excelencia, con mayores requisitos, más rigor y ambiciones más elevadas referentes a nuestros alumnos y sus éxitos.

Por tal razón, nos encontramos motivando a todas las sociedades educativas a establecer objetivos relacionados con la asistencia, la deserción, la repitencia, el bajo rendimiento académico, y la mejora de los resultados, especialmente en áreas como matemáticas y comunicación. Así, y considerando todo lo que hemos mencionado anteriormente como una síntesis sobre lo que significa un desempeño docente adecuado, identificamos las características que muchos de nuestros educadores deben cultivar.

Ser un educador natural en la colaboración de la labor grupal, con bastante encargo ético social alineado con valores de la institución. Siendo comunicador efectivo, destacado, claro y minucioso. Ser un líder crítico, indagador y descubridor, motivando a los pupilos en dirección a enseñanzas exitosas. Valorar la singularidad de los estudiantes adaptándose a sus

métodos de enseñanza. Implementar diversas habilidades metodológicas para lograr enseñanzas ideales, basándose en procedimientos y logros. Ser dinámico, audaz y propenso al cambio, buscando lecciones positivas que generen enseñanzas significativas. Tener un deseo constante de aprender y enseñar, promoviendo su desarrollo. de la profesionalidad e identidad docente.

Al respecto Calle (2021), expone que Evaluar el entorno que nos rodea y utilizarlo para fomentar la enseñanza genera un gran entendimiento de responsabilidad al encargarse de alguna actividad asignada o al llevar a cabo las propias. Culto y hábil en su área, impulsa la innovación, la indagación, la planificación, la organización, el registro, la gestión de tareas y su autoevaluación. Además, señala que al ser la enseñanza una profesión con muchas decisiones, esta valoración autoriza al educador fomentar: habilidades de interés, junto con el conocimiento del año y una conexión efectiva con otros mediante diferentes canales.

Apreciar el entorno que le rodea y emplearlo para inducir el aprendizaje permite adquirir una elevada percepción de responsabilidad, al admitir cualquier labor encargado o realizarse a sí mismo. Culto y experto en su campo, impulsando innovaciones, estudios, organización, registro, gestión de tareas y su autoevaluación. Por otro lado, señala que dado que la enseñanza es una profesión de múltiples decisiones, la citada valoración o evaluación otorga al docente la capacidad de ampliar: Talentos de intereses, alcanzando la comprensión del año y estableciendo una conexión efectiva con otras diferentes a través de diversos medios.

Conocedores en áreas específicas, de enseñanza y educación, así como habilidades para conectar entre estos aspectos. Rasgos propios que apoyan o potencian las habilidades para el desarrollo de la profesionalidad y la identidad de los docentes. Habilidad para actuar en contextos educativos, administrativos y en el ámbito político de la educación. Habilidad para moverse en el entorno del aula, la institución educativa y la sociedad.

Asimismo, Farfán (2022), expresa que los criterios que evalúan la eficacia de los educadores están conectados con los logros académicos, puesto que transmiten a los alumnos los conocimientos que pretenden alcanzar al culminar la sesión. Lleva a cabo la lección tomando en consideración las competencias, postura y conocimientos establecidos dentro del plan de estudios. Materia del campo educativo: Muestra un sólido dominio del tema en la lección y presenta el material de manera clara y exacta. Proporciona la información de una forma estructurada y equilibrada. Emplea contenidos actualizados que responden a las demandas de los educandos.

Estrategias de enseñanza en la planificación de lecciones: Implementa técnicas para obtener saberes y vivencias anteriores de los alumnos. Emplea un idioma sencillo y accesible

al interactuar con sus estudiantes. Diseña las tareas de aprendizaje de manera atractiva y cautivadora, sosteniendo el interés y el ánimo de sus estudiantes a lo largo de la sesión.

Estructura las actividades de acuerdo a las particularidades de los alumnos, fomentando su involucramiento tanto de manera individual como colectiva. Lleva a cabo tácticas y métodos para impulsar procesos de aprendizaje: observar, encontrar, deducir, explorar, probar, examinar y resumir.

Crea interrogantes que resulten intrigantes y significativas en relación con el tema de la lección. Emplea tácticas para afianzar los conocimientos adquiridos durante la clase. Fomenta iniciativas para llevar los aprendizajes obtenidos a contextos diferentes. Implementa actividades de evaluación sobre los conocimientos esperados.

Ambiente propicio para la educación, refleja las esperanzas e interés hacia el aprendizaje de los alumnos. Ofrece una atención cálida y amigable a los estudiantes. Asiste a aquellos que presenten retos en su proceso educativo. (Personalizada). Atiende con cuidado e interés las ideas y pensamientos de sus alumnos. Valora las perspectivas y opiniones de los estudiantes. Fomenta un clima de inclusión, confianza y respeto en el salón de clases.

Recursos de enseñanza, implica emplear adecuadamente referencias bibliográficas, herramientas prácticas, plataformas digitales, elementos visuales y sonoros para lograr los aprendizajes esperados. Los materiales y recursos de enseñanza se adaptan a las particularidades del alumno y su entorno.

Valoración de los conocimientos adquiridos, informa a tiempo de manera clara sobre los criterios de valoración. Emplea herramientas de valoración establecidas en la sesión de aprendizaje. Utiliza medios que posibilitan comprobar los progresos y obstáculos de los estudiantes. Fomenta la implicación de los alumnos en la valoración de sus conocimientos. Lleva a cabo valoraciones en diferentes ocasiones de la sesión de aprendizaje. Hay distintos indicadores o características del desempeño y desenvolvimiento docente, nos referimos a las cuatro dimensiones:

La programación implica organizarse y facilitar el aprendizaje para desarrollar competencias, destrezas, aptitudes y habilidades desde el inicio del proceso educativo del alumno. La ejecución se refiere a establecer un entorno favorable para que los estudiantes aprendan, promoviendo un ambiente adecuado, cohesivo, flexible, democrático y cortés con los estudiantes bajo su cuidado.

Educación – enseñanza, se refiere a la actividad realizada en el salón de clases donde se aplica toda la estrategia necesaria en el procedimiento de aprendizaje - enseñanza de los alumnos. Evaluación. Es el proceso de comprobar el desarrollo de la profesionalidad y la

identidad del docente a través de la observación clara de los resultados obtenidos en los estudiantes.

Entre las herramientas más frecuentes y adecuadas, se encuentran los formularios, las entrevistas, la observación y los reportes de autocrítica. El punto de vista de los alumnos no debe ser el único criterio, aunque es el más común. Dado que hay múltiples aportaciones sobre quiénes son los evaluadores del procedimiento, de la misma manera que García y Congosto (2000), estiman como primordiales agentes, a los alumnos, compañeros y al propio docente.

Distintos trabajos han encontrado diversas valoraciones a través del análisis factorial de los resultados de un temario específico. Varias de estas dimensiones presentan mayor consistencia que otras; sin embargo, en términos generales, consiguen relacionar dos núcleos principales: habilidades y competencias docentes, que abarcan las próximas dimensiones: organización y estructura de los contenidos, claridad y coherencia en la presentación. Habilidades del docente y la importancia de los contenidos. En cuanto a la conducta del profesor, se incluyen: el comportamiento del docente hacia el estudiante de manera individual y hacia el grupo en su conjunto. Fomento del alumno. Grado de dificultad, exigencias y equidad en la evaluación del desempeño.

Los métodos para llevar a cabo la valoración del cuerpo docente responden a la demanda de analizar distintas habilidades, capacidades, y posturas, entre las cuales se destacan: Dominio del contenido. Habilidades interpersonales. Habilidades para la evaluación. Fomento de la profesionalidad y la identidad del educador. Otras responsabilidades con la organización y la sociedad.

Criterios para medir la efectividad del profesor, la administración debe seleccionar una herramienta para valorar el rendimiento del educador, influirán en sus acciones. Según tres categorías, que es importante considerar: Los logros de las actividades. Si lo que importa son los resultados, más que los métodos, la administración deberá analizar los resultados de las actividades del profesor. (Barragán, 2021).

Conducta, se refiere que la mayoría de las situaciones resulta complicada señalar resultados concretos que se puedan vincular directamente a las acciones de un profesor: Sin embargo, la administración valora la conducta considerando su rendimiento, abarcando la celeridad en la ejecución de sus tareas, su forma de liderar y actitudes relevantes en su trabajo, entre otros aspectos.

Características, es el grupo menos sólido de criterio que, sin embargo, es comúnmente empleado por los líderes, se refiere a las cualidades personales. Cualidades como mantener una actitud positiva o contar con experiencia, podrían estar relacionadas o no, con los resultados

favorables de la actividad; no obstante, las empresas adoptan esas características como parámetros para medir el rendimiento.

El objetivo de la valoración del rendimiento de los educadores es que esta evaluación representa una etapa esencial y un elemento fundamental en el proceso de la institución. Así como el comportamiento humano requiere una apreciación, también es necesario revisar los avances de los objetivos que se buscan. Cuando se elige o se emplea a un educador para un puesto específico, este debe tener la oportunidad de conocer periódicamente cómo se encuentra su desempeño en relación con las funciones que debe cumplir. (Cortez, 2021).

La revisión del rendimiento de los docentes tiene varios usos en las instituciones. La administración frecuentemente emplea estas valoraciones para realizar elecciones relacionadas con el personal. Estas valoraciones influyen en decisiones importantes como promociones, traslados y despidos. (Chávez, et al., 2021)

Las valoraciones están destinadas en detectar las carencias en formación y crecimiento, y también indican las competencias del trabajador y las actitudes que son inapropiadas. Con base en esto, es posible diseñar iniciativas que aborden esas actitudes. (Revista Iberoamericana de Educación. 2021)

Las valoraciones del rendimiento de los maestros pueden servir como estándares para validar los programas de contratación y formación. La evaluación del rendimiento puede ayudar a reconocer a los nuevos educadores que tienen un bajo desempeño.

Otro de los objetivos que logran las evaluaciones del rendimiento es ofrecer a los educadores información sobre cómo la institución ve su desempeño. Esta información sirve como fundamento para asignar recompensas y para tomar decisiones sobre a quiénes se les otorgarán aumentos salariales y otros beneficios, que generalmente se establecen partiendo de la valoración del rendimiento. Métodos de evaluación del rendimiento docente. Se hallan diversos métodos a fin de valorar el rendimiento de los docentes, es importante conocer algunos:

La observación en el aula: Este enfoque se basa en la idea de que ver al profesor en su labor es la manera más efectiva de obtener datos sobre su desempeño. Proporciona pruebas que son complicadas de obtener de otras maneras, como el ambiente en el aula, la calidad y el tipo de interacciones entre estudiantes y docente, las metodologías de enseñanza del profesor y el desarrollo general de la clase (Martínez y Lavín, 2021).

La autoevaluación es un proceso que permitiría alcanzar, en la valoración del rendimiento del docente, ciertos objetivos relevantes como fomentar la habilidad de autoanálisis y autocrítica, además de potenciar su desarrollo personal. También se busca

aumentar el nivel de profesionalismo y la identidad docente, así como incentivar una cultura de innovación. En esencia, se trata de un procedimiento donde el educador realiza valoraciones sobre la pertinencia y la eficacia de su labor, con el enfoque principal de definir metas de mejora. En este proceso de autoevaluación, el mismo educador tiene el deber escoger, reunir, descifrar y evaluar los datos relacionados con su desempeño profesional. Por tanto, el mismo docente es quien implanta los métodos y determina los patrones que van a permitir valorar el acondicionamiento de sus conocimientos alcanzados, destrezas y eficacia en su actividad y labor educativa. (Cabarcas y Contreras, 2022).

Evaluaciones de habilidades, implica identificar varias cualidades que deberían poseer, para que realmente tengan importancia en el análisis del rendimiento docente: Deben considerar situaciones en las que el docente participa diariamente. Por ejemplo, presentar un conjunto de interrogantes que permiten que el profesor elija la técnica que estime más apropiada; evalúe la contestación proporcionada por el alumno en una valoración (evaluación), determine un plan de respuesta frente a una circunstancia en el aula; y delante un obstáculo basándose en su conocimiento disciplinario, entre otras cosas (Chávez, Marian y Oseda 2021)

La carpeta o portafolio educativo no es más que una recopilación de datos sobre la labor del maestro. Lo que incluye puede ser muy diverso, como imágenes de la vida escolar, mensajes de los padres para el docente, entre otros, e incluso puede abarcar información que no esté relacionada con el trabajo del profesor por los objetivos y planes del centro.

La perspectiva de los progenitores sugiere claramente que una conexión sólida entre familiares y educadores, así como una buena relación entre el hogar y la institución educativa, influye de manera significativa en la calidad del aprendizaje. Fomentar la involucración de los padres en la evaluación del trabajo de los docentes permitiría obtener una visión y aprender opiniones y aspectos que no se pueden identificar por otros medios, en relación con la dinámica entre el educador, los alumnos y las familias, cómo el docente atiende las demandas de los estudiantes, y la relevancia de las tareas y cuestionarios que se proporcionan a los alumnos, especialmente los que son asignados para realizar en su hogar. (Farfán, 2022)

La perspectiva de los alumnos es un argumento significativo para respaldar su papel en la evaluación del rendimiento educativo de los profesores, ya que ellos son quienes utilizan principalmente los servicios que ofrecen. Por lo tanto, ocupan una posición especial para ofrecer datos sobre la eficacia de la enseñanza, por tanto, se considera que únicamente son ellos los que poseen información continua sobre la naturaleza y calidad de las actividades pedagógicas que ocurren en el salón de clases (López, 2021).

Evaluación entre compañeros o coevaluación, considerando el aspecto colaborativo de la enseñanza y el aprendizaje en la actualidad, sería ilógico concebir un sistema de evaluación que no tome en cuenta a los colegas como una fuente fundamental para recibir retroalimentación que ayude a elevar la condición de la labor educativa. La valoración (evaluación) realizada por personas de manera grupal representa, sin lugar a dudas, una excelente estrategia para fomentar la profesionalidad y la identidad del docente, además de brindar un apoyo positivo a los educadores (Panca, 2021)

Los datos proporcionados por los colegas deben centrarse, esencialmente, en descripciones objetivas sobre el desempeño del educador que se está evaluando. Para esto, es crucial invitar solamente a aquellos colegas que tengan experiencia directa con el trabajo del docente en cuestión. (Mamani, 2021).

La eficacia del aprendizaje de los alumnos, considerando que el objetivo principal de la educación es aprender, parece lógico incluir el rendimiento estudiantil como un componente en las evaluaciones de los profesores. No obstante, relacionar de manera directa el aprendizaje alcanzado por los estudiantes con la labor del docente no es una noción que cuente con consenso ni que se considere completamente exitosa, desde la perspectiva de las experiencias llevadas a cabo (Revista Iberoamericana de Educación, 2021)

Roles de la valoración del rendimiento docente. Cardó (2010) señala que los roles son: Rol diagnóstico: la valoración del rendimiento del profesor debe realizarse en un período específico y resumir sus aciertos y errores más relevantes. Esto debería funcionar como una orientación para los directores y también para los educadores, facilitando la implementación de medidas de formación y mejora que ayuden a eliminar sus fallas.

Función instructiva: el proceso de evaluación debería llevar a una recopilación de los indicadores de desempeño del docente, por lo que las personas implicadas en este proceso aprenden y obtienen una nueva vivencia de aprendizaje en el ámbito profesional. Función educativa: existe la conexión cercana en medio de los logros de la valoración (evaluación) de los docentes, así como las motivaciones y actitudes de quienes enseñan. Cuando los educadores conocen claramente como los padres valoran la manera de su trabajo profesional, así como los colegas, estudiantes y los directivos, pueden crear un plan para abordar las áreas de mejora o fragilidad. La función desarrolladora: quiere decir que esta función se lleva a cabo de manera permanente cuando el crecimiento del evaluado surja como consecuencia del proceso de evaluación. (Ministerio de Educación, 2018)

Aspectos del rendimiento del educador, preparación para el aprendizaje de los alumnos. Implica la organización de la actividad educativa mediante el desarrollo del plan curricular, las

unidades de enseñanza y las clases en un contexto intercultural y inclusivo. Se relaciona con la comprensión de las características sociales y culturales—tanto tangibles como intangibles—y la preparación para el aprendizaje de sus alumnos, el conocimiento de los contenidos pedagógicos y temáticos, así como la elección de recursos educativos, métodos de enseñanza y la evaluación del aprendizaje. (López, 2021).

La instrucción para el aprendizaje de los alumnos implica la dirección del proceso educativo a través de una perspectiva que reconozca la inclusión y la diversidad en todas sus formas. Esto se refiere a la intervención pedagógica del educador en la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, la gestión del contenido, la motivación constante de los alumnos, el desarrollo de variadas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la aplicación de recursos didácticos adecuados y significativos. También comprende la aplicación de diferentes criterios e instrumentos que facilitan el reconocimiento de los logros y las dificultades en el proceso educativo, además de los elementos de la enseñanza que requieren atención y mejora. (Gonzales, 2021)

La implicación en la administración de la escuela conectada con la comunidad abarca la colaboración en la gestión de la escuela o el conjunto de escuelas desde un enfoque democrático para formar una comunidad de aprendizaje. Esto se refiere a una interacción efectiva con los diferentes miembros de la comunidad educativa, la colaboración en el diseño, implementación y evaluación del proyecto educativo institucional, así como la ayuda en la creación de un ambiente institucional positivo. También abarca la consideración y respeto hacia la comunidad y sus particularidades, junto con la corresponsabilidad de las familias en los logros educativos. (Chávez, María y Olivos, 2022)

El crecimiento de la profesionalidad y la identidad de los docentes involucra las dinámicas y acciones que definen la formación y evolución de la comunidad relacionada. Hace alusión a la introspección organizada acerca de su práctica educativa, la de sus compañeros, el trabajo en equipo, la cooperación con colegas y su implicación en actividades que fomentan su profesionalismo e identidad como docentes. Implica asumir responsabilidades en los procesos y resultados del aprendizaje, así como gestionar información acerca de la planificación y aplicación de políticas educativas a nivel nacional y regional (Medina, 2022)

Definición de conceptos fundamentales. Comportamientos: Habilidad para generar específicos estados psicológicos que afectan la manera en que se toman decisiones acerca de acciones individuales que necesitan la ayuda de ciertos estados emocionales (Quintanilla et al. 2022)

El aprendizaje se define como la comprensión profunda y transformativa de conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales que el estudiante lleva a cabo en constante interacción con su ambiente, con la finalidad de adquirir gradualmente estas propuestas del área de certificación del MED.

La autopercepción es la percepción que cada persona tiene sobre sí misma, la cual se basa en sus vivencias y en la manera en que se comprenden esas vivencias. Es la forma en que entendemos nuestras creencias, sentimientos y anhelos para establecer o crear un juicio sobre una persona o situación. Calidad educativa, valor de capacitación que los individuos obtienen para enfrentar los desafíos del desarrollo humano, participando de manera activa dentro de la sociedad. Según la Ley General de Educación N° 28044.

Habilidades y potenciales que cada individuo busca fomentar a lo largo de su existencia. Por lo general, se reconoce a estas habilidades como habilidades generales, de cada sujeto, esencialmente, que le facilitan un rendimiento adecuado en su día a día. Las habilidades están vinculadas a procesos relacionados con el pensamiento, lo social y lo motriz, asegurando así el desarrollo completo del individuo (Cabarcas y Contreras, 2022).

Capacitación de profesores, un proceso destinado a mejorar y modernizar la educación de los maestros de manera constante y continua mientras están en servicio. Habilidad: Es una cualidad interna de una persona (que no se puede observar directamente) que se refleja en su actuación en situaciones específicas. Dicho de otro modo, un individuo muestra que posee habilidad al actuar, cuando puede enfrentar diversas circunstancias de manera adaptable e innovadora. Existencia de saberes, destrezas y valores personales requeridos que habilitan la realización de las tareas para el crecimiento profesional y la formación de la identidad docente (Aquise, 2021).

Entendimientos, son el grupo de nociones, imágenes y significados. En resumen, no constituye el objetivo final de la enseñanza, es decir, no se busca que el estudiante reúna datos y los memorice, sino que los analice, los sepa manejar y emplear como un recurso o mecanismo para fomentar habilidades. Justamente a través de estas se mide el conocimiento. (Calle, 2021).

La actuación de un educador consiste en una serie de acciones específicas y se interpreta como la realización de sus labores; esta se ve influenciada por elementos relacionados con el docente, el alumno y el ambiente. Además, el desempeño manifiesta el grado de avance en el contexto sociocultural, académico, espacio de enseñanza y también respecto al propio educador, a través de una reflexión activa (Córdor, 2022).

Rendimientos son acciones visibles de un individuo que se define, valora y que reflejan su habilidad. Esta palabra proviene del término inglés performance y está relacionada con

alcanzar metas y ejecutar tareas designadas. Se considera que la forma en que se llevan a cabo estas tareas muestra la habilidad fundamental de la persona. Educador: Individuo responsable de guiar el proceso de enseñanza, investigación y desarrollo en la universidad. (Aragón, 2022).

Un estándar se define como un grupo de criterios o medidas que buscan establecer que un producto es seguro o de calidad para quienes lo consumen. Por lo tanto, cada vez que oímos que algo se ajusta a un estándar o que tiene excelentes niveles, tendemos a pensar que ese producto es bueno, efectivo, adecuado o indudable. Un patrón proporciona confianza, certeza y paz mental (Malca, 2021).

Evaluación de la docencia, área específica de la valoración (evaluación) académica donde se examinan las cualidades y el rendimiento de los educadores, mediante diversas técnicas, para entender mejor la esencia, práctica y resultados de la enseñanza, con el objetivo de ajustar las intervenciones (Pérez y Saldaña, 2022).

Evaluación, procedimiento que posibilita evaluar las propiedades de un enunciado, de un contexto o evento, tal como la productividad de un individuo, entidad o plan, mediante comparaciones con normas. (Reto, 2021).

Evidencia de desempeño, se refiere a la conducta en sí, e implica descripciones sobre aspectos o situaciones cuya condición permite deducir que se ha alcanzado el comportamiento anticipado de manera efectiva, donde las técnicas de valoración son completas, incluyendo al mismo tiempo varios logros de aprendizaje con la totalidad de sus requisitos de desempeño y cumplimiento (Rivero, 2022).

Clima organizacional, es una herramienta efectiva para que la colaboración en grupo y el proyecto escolar sean los destinatarios primordiales de la enseñanza en el aula y del desarrollo profesional constante de los educadores (Salazar, 2022).

La formulación de hipótesis H_0 , el ambiente laboral no tiene una conexión directa y considerable con el rendimiento de los educadores en una institución educativa de Caraz, 2024.

H_1 : El entorno laboral dentro de una organización está vinculado de manera directa y relevante al rendimiento de los educadores en una entidad académica de Caraz, 2024.

Hipótesis específicas, el clima organizacional no se relaciona directa y significativamente con la dimensión preparación para el aprendizaje en una institución educativa de Caraz, 2024. El tempero organizacional concierne directa y significativo con la dimensión instrucción para el noviciado en una institución educativa de Caraz, 2024.

El ambiente dentro de la organización está estrechamente conectado y tiene un impacto notable en la parte de intervención en la administración del centro educativo. en una institución educativa de Caraz, 2024. El ambiente organizacional se une directa y elocuentemente con la

magnitud de incremento de la profesionalismo y afinidad del docente en una organización educativa de Caraz, 2024.

La formulación del objetivo general radica en, establecer la conexión entre el ambiente laboral y la eficacia de la enseñanza en una institución educativa de Caraz, 2024. Los objetivos concretos es identificar la correlación entre el clima organizacional y la dimensión de preparación para el estudio en un centro educativo en Caraz, 2024. Reconocer la conexión entre el ambiente organizacional y la dimensión de enseñanza para el aprendizaje en un centro educativo de Caraz, 2024. Definir la conexión entre el ambiente laboral y el aspecto del manejo en la administración escolar en un centro educativo de Caraz, 2024. Determinar la conexión entre el ambiente organizacional y el aspecto de crecimiento de la profesionalidad y la identidad de los docentes en una institución educativa de Caraz, 2024.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

La investigación se clasifica como cuantitativa. Según lo expuesto por Hernández y otros, en 2014, la investigación cuantitativa permite una mayor generalización de los resultados, proporciona control sobre los fenómenos y se fundamenta en medidas y cantidades.

2.2. Diseño de investigación

De acuerdo con Hernández y colaboradores (2014), se trata de un estudio no experimental, ya que se refiere a investigaciones que se llevan a cabo sin alterar intencionadamente las variables, limitándose a observar los fenómenos en su contexto natural para su análisis.

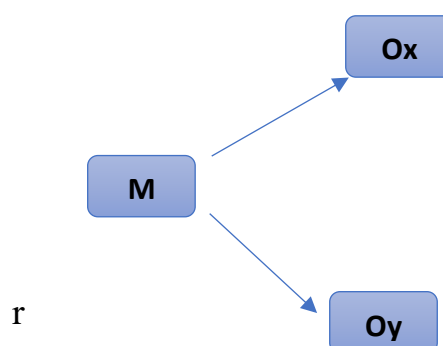
Según el tiempo de aplicación de la variable, (Hernández et al., 2014) es transversal, pues como lo señala, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

De acuerdo con el periodo en que se aplica la variable, (Hernández et al. , 2014) se considera que es de tipo transversal, ya que su objetivo, como se indica, es detallar variables y examinar su impacto y relación en un instante específico.

El enfoque de la investigación es el hipotético deductivo, en el cual el investigador debe formular una hipótesis para aclarar un fenómeno que se examinará, y deducir las consecuencias o afirmaciones más básicas relacionadas con la hipótesis. (Hernández et al. , 2014)

De acuerdo con Hernández y otros (2014), el diseño es de tipo no experimental, es un estudio transversal y correlacional, ya que su objetivo es caracterizar variables y examinar su impacto y relación en un instante específico. Es similar a capturar una imagen de un evento que está ocurriendo.

El esquema es:



Donde:

M: Muestra: Docentes en una institución educativa de Caraz, 2024

Ox: Observación de la variable clima organizacional

Oy: Observación de la variable desempeño docente

2.3. Población, muestra y muestreo

La población quedó compuesta por 40 educadores en un centro educativo de Caraz, 2024.

Muestreo que no se basa en probabilidades, realizado por conveniencia y a razón de los investigadores a los docentes de una institución educativa en la ciudad de Caraz, 2024.

En el estudio se empleó como método de recopilar de datos y como consecuencia el instrumento escala tipo Likert. Los materiales son de alianza a las variables de estudio. Las técnicas e instrumentos utilizados se detallan a continuación:

Tabla 1

Método de recolección de datos

Variables	Técnica	Instrumento
Variable 1 Clima organizacional	Encuesta	Escala Tipo Likert para el clima organizacional
Variable 2 Desempeño docente	Encuesta	Escala Tipo Likert para el desempeño docente.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

La técnica de recolección de información fue la encuesta, y como herramienta el sondeo basado en un grupo de interrogaciones elaboradas a las personas de interés.

Para recoger información acerca del vínculo que existe en medio de la administración educativa y el rendimiento profesional de los docentes en la institución, se utilizó un formulario para cada variable dirigido a todos los maestros elegidos como parte del estudio.

El aparejo para la variable clima organizacional, considera una escala tipo Likert creado por Roosevelt Augusto Aquisé Vargas (2021). Con la finalidad de evaluar el clima organizacional de los directores en una institución educativa de Caraz, 2024. La forma de aplicación fue individual, el test con escala tipo Likert valora tres extensiones: I.

Desarrollo del currículo (puntos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10); II. Implementación del currículo (puntos 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20) y III. Evaluación del currículo (puntos

21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 29, 30). Para determinar la calificación en cada área, se agregaron las puntuaciones de los puntos relacionados y para calcular la puntuación global, se sumaron los subtotales de cada área y se encontró el promedio de las tres áreas.

El instrumento para la variable desempeño docente, consideró una escala tipo Likert que fue validado por Malca (2021). Con el propósito de evaluar el ejercicio educativo a los docentes de una institución educativa en la ciudad de Caraz, 2024. La aplicación fue individual. El test con escala de tipo Likert, estuvo compuesto por 36 ítems, que evaluaron las medidas de: Listo para que los alumnos aprendan (9 elementos), instrucción para el aprendizaje de los alumnos (9 elementos), involucramiento en la administración escolar vinculado con la comunidad (9 elementos) y crecimiento de la profesionalidad y la identidad del docente (9 elementos).

2.5. Técnicas de procesamiento de análisis de datos

Para el estudio, tras reunir la información indicada, se llevó a cabo la creación de la base de datos usando una hoja de Excel y el programa estadístico SPSS 25. Se efectuó el análisis correspondiente, logrando obtener datos mediante tablas, gráficos e indicadores que facilitaron la descripción y el cumplimiento de los objetivos del estudio.

2.6. Aspectos éticos en investigación

En la presente investigación se respetaron los resultados obtenidos sin alteraciones, la autenticidad, el contenido de la tesis, la honestidad de los argumentos y datos mencionados, garantizando que sean verídicos, el respeto a los derechos de autor al utilizar citas o ideas ajenas. Así, en la creación del marco teórico, se mantuvieron los conceptos proporcionados por los autores, asegurando su correcta citación, así como sus referencias como parte de un artículo, libro o fuente, siguiendo las normas de la séptima edición del APA. De igual forma, se protegió la privacidad de la información ofrecida y el respeto hacia los sujetos de estudio, fundamentado en cuatro principios a seguir: el consentimiento informado, la relevancia científica y la confidencialidad, donde el principio de consentimiento informado se refiere a la libertad individual de los participantes en la indagación. A los cuales se le envió la documentación respectiva, para conocimiento de los partícipes (Anexo N° 4). Fundamento del valor científico que se apoya en la aceptación del estudio actual, empleando para tal fin una metodología apropiada y el significado que esta investigación tendrá.

III. RESULTADOS

Tabla 2

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,228	40	,000	,837	40	,000
Desempeño docente	,309	40	,000	,699	40	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Cuestionario de Clima organizacional y desempeño docente.

En el análisis estadístico realizado, se muestra la información de resultados de dos pruebas de normalidad (por ejemplo, la prueba de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk), que se utilizan para definir si las variables bajo estudio persiguen una distribución común o habitual. En este caso, dado que la modelo está concertada por más de 50 estudiantes de formación superior, se eligió la prueba de Kolmogorov-Smirnov, que es adecuada para muestras grandes.

Interpretación de las resultas del ensayo de normalidad. Valor de significancia (p) de la experiencia de Kolmogorov-Smirnov: Se obtuvo un valor de significancia de 0,000 para las variables clima organizacional y desempeño docente, que es menor que el umbral de 0,05 ($p < 0,05$). Esto indica que las reparticiones de ambas variables no persiguen un repartimiento uniforme.

Conclusión sobre la normalidad: Debido a que los valores de significancia son menores que 0,05, se rechaza la hipótesis nula de normalidad para ambas variables, lo que implica que los datos no se ajustan a una distribución normal.

Aplicación de la experiencia de correlación de Rho de Spearman. Dado que las variables no siguen una distribución normal, la correlación de Rho de Spearman es la prueba adecuada a utilizar. Esta es una prueba no paramétrica que mide la pujanza y la orientación de la relación monotónica entre dos variables ordinales o de rango, sin requerir que los datos sean normales.

Rho de Spearman: La evaluación de correlación de Spearman se emplea para identificar si hay una conexión relevante entre el entorno laboral y la efectividad de los profesores en el grupo de estudiantes. Siendo una evaluación no paramétrica, es resistente a infracciones de normalidad.

Dado que las variables clima organizacional y desempeño docente no siguen una distribución normal, se prefirió por utilizar la prueba de correlación de Rho de Spearman, que es conveniente para este tipo de datos. Los resultados de esta prueba permitirán identificar si existe una analogía significativa entre estas dos variables, pero sin depender de la normalidad de los datos.

Tabla 3

Correlación de Rho Spearman entre variables

Variables	Desempeño docente	
Clima organizacional	Correlación de Rho Spearman	,876
	N	40

Nota. Cuestionario Clima organizacional y desempeño docente.

El resultado de la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño del docente es de 0,876 que indica una relación favorable de grado alto. Esto significa que a medida que los docentes mejoran sus usos de los recursos educativos digitales, su desempeño docente también tiende a mejorar significativamente.

Este hallazgo sugiere que el uso adecuado de el clima organizacional en el proceso educativo tiene un impacto positivo directo en el desempeño docente en una institución educativa de Caraz 2024. El clima organizacional, como la capacidad de utilizar herramientas tecnológicas para el arrojo de inconvenientes, la declaración, la investigación y el aprendizaje autónomo, son fundamentales para optimizar el desempeño académico, especialmente en un contexto educativo donde cada vez más pende de los métodos de la indagación y la comunicación (TIC).

Este tipo de correlación también refuerza la idea de que los docentes que dominan el clima organizacional tienen una mayor capacidad para manejar herramientas educativas, acceder a recursos en línea, colaborar en entornos virtuales y participar de manera efectiva en actividades académicas, lo cual se traduce en mejores resultados en su desempeño docente.

Tabla 4*Clima organizacional, su relación con la dimensión y preparación para el aprendizaje*

Correlación de Spearman		<i>Preparación para el aprendizaje</i>
	Coefficiente de Spearman ρ	0,874**
<i>Clima organizacional</i>	Sig. (bilateral)	0,000
	N	40

Nota. Cuestionario Clima organizacional y desempeño docente

Salida SPSS Versión 25.0

** La correlación es hondamente reveladora al 1% (0.01).

La interpretación de los resultados presentados en la **Tabla 4** se puede realizar de la siguiente manera:

Coefficiente de correlación de Spearman (ρ). El **coeficiente de correlación de Spearman** obtenido es $\rho = 0.874$, lo cual indica una **alta correlación positiva** entre las variables analizadas, en este caso, *clima organizacional* y *desempeño docente*. Esto simboliza que a medida que aumentan el tempero organizacional de los docentes, también lo crea su trabajo docente, o viceversa. La correlación positiva fuerte sugiere que ambas variables se mueven en la misma dirección.

El **nivel de significancia** es **por debajo del 1%**, lo que corresponde la valía de $p < 0.01$. Esto indica que la correlación observada es **estadísticamente significativa**, es decir, que la relación entre las variables no se debe al azar, sino que existe una asociación real entre *Clima organizacional* y *Desempeño docente* en la muestra estudiada.

Dado que el coeficiente de correlación es muy alto (0.874) y el valor de p es menor al 1% ($p < 0.01$), podemos ultimar que hay un **fuerte trato positivo y demostrativo** entre el clima organizacional y el desempeño docente en una institución educativa de Caraz 2024. Esto sugiere que los docentes con mayores habilidades en clima organizacional tienden a tener un mejor desempeño docente, lo que puede ser útil para futuras intervenciones educativas o el diseño de programas de capacitación de buen ambiente laboral para perfeccionar el rendimiento de los docentes.

Tabla 5*Clima organizacional y su relación con la dimensión y sabiduría para el amaestramiento*

Correlación de Spearman		<i>Enseñanza para el aprendizaje</i>
	Coefficiente de Spearman ρ	0,883**
<i>Clima organizacional</i>	Sig. (bilateral)	0,000
	N	40

Nota: Cuestionario Clima organizacional y desempeño docente

Salida SPSS Versión 25.0

** La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

El **coeficiente de correlación de Spearman** obtenido es $\rho = 0.883$, lo que manifiesta una **alta relación positiva** entre las variables analizadas. En este caso, el valor sugiere que preexiste una fuerte analogía continua entre las dos variables estudiadas. Al mismo tiempo que una variable aumenta, la otra también tiende a aumentar de manera consistente.

El **nivel de significancia es por debajo del 1%**, lo que implica que el valor de $p < 0.01$. Este valor de p indica que la similitud observada es **estadísticamente reveladora**, es decir, que la relación entre las dos variables no es producto del azar, sino que se puede considerar una asociación real en la muestra analizada.

El coeficiente de correlación de $\rho = 0.883$ es bastante alto, lo que refleja una **fuerte correlación positiva** entre las variables. Además, dado que el nivel de significancia es inferior al 1% ($p < 0.01$), podemos concluir que la correlación es **estadísticamente significativa**. Esto implica que existe una relación importante y confiable entre las variables estudiadas, lo que sugiere que el cambio en una variable está fuertemente relacionado con el cambio en la otra. Este hallazgo refuerza la imagen de que el trato entre las variables es real y no es un fenómeno aleatorio.

Tabla 6*Clima organizacional y su relación con la dimensión Intervención en la gestión de la escuela*

Correlación de Spearman		<i>Intervención en la gestión de la escuela</i>
	Coefficiente de Spearman ρ	0,881**
<i>Clima organizacional</i>	Sig. (bilateral)	0,000
	N	40

Nota: Cuestionario Clima organizacional y desempeño docente

Salida SPSS Versión 25.0

** La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

El **coeficiente de correlación de Spearman** obtenido es $\rho = 0.881$, lo que muestra una **alta relación positiva** entre las variables analizadas. Este valor sugiere que ambas variables están fuertemente relacionadas de manera directa: cuando una aumenta, la otra también tiende a aumentar. Cuanto más cerca esté el valor de ρ de 1, más fuerte será la relación positiva entre las inconstantes.

El **nivel significativo es por debajo del 1%**, lo que corresponde a un importe de $p < 0.01$. Esto indica que la correlación observada es **estadísticamente significativa**. En otras palabras, existe una probabilidad extremadamente baja de que la relación observada sea debida al azar. La asociación entre las variables es sólida y puede considerarse confiable.

Dado que el factor de semejanza es $\rho = 0.881$, lo que muestra una **alta correlación positiva**, y el valor de significancia es $p < 0.01$, podemos concluir que concurre una **fuerte y significativa relación positiva** entre las dos variables. Este hallazgo es confiable y sugiere que un aumento en una de las variables probablemente esté asociado con un aumento en la otra. Esta correlación fuerte y significativa proporciona evidencia sólida sobre el ambiente de la relación entre las variables, lo que podría ser útil para hacer inferencias o tomar decisiones basadas en estos resultados.

Tabla 7

Clima organizacional y su relación con la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente

		<i>Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente</i>
Correlación de Spearman		
	Coefficiente de Spearman ρ	0,886**
Clima organizacional	Sig. (bilateral)	0,000
	N	40

Nota: Cuestionario Clima organizacional y desempeño docente

Salida SPSS Versión 25.0

** La relación es altamente significativa al 1% (0.01).

El **coeficiente de correlación de Spearman** obtenido es $\rho = 0.886$, lo que indica una **alta correlación positiva** entre las variables estudiadas. Este valor cercano a 1 refleja una relación fuerte y directa, lo que significa que a medida que una variable aumenta, la otra también tiende a aumentar. La correlación positiva de este nivel sugiere que las dos variantes se revuelven en la idéntica orientación con una conexión significativa.

El **nivel de significancia es por debajo del 1%**, es decir, $p < 0.01$. Este valor de p indica que la asociación examinada es **estáticamente representativa**, lo que significa que es extremadamente quimérico que esta relación sea producto del azar. Los resultados pueden considerarse confiables y robustos.

El coeficiente de correlación de $\rho = 0.886$ indica una **alta correlación positiva** entre las variables, y el valor de significancia de $p < 0.01$ asegura que esta correlación es **estadísticamente significativa**. Este hallazgo proporciona una fuerte evidencia de que existe una relación confiable y positiva entre las dos variables.

IV. DISCUSIÓN

Después de recopilar las referencias relevantes sobre las variantes de análisis y realizar el análisis estadístico utilizando el programa SPSS, se llegó a las conclusiones significativas, cumpliendo con el objetivo principal propuesto: el nexo entre estado institucional y función educador. Se constató que subsiste un vínculo claro entre ambas variables, destacando que los docentes son componentes fundamentales en el ámbito educativo, ya que su intervención facilita las actividades y la dirección de las instituciones, lo que impacta directamente en el desempeño docente en una entidad educacional de Caraz, 2024.

Este vínculo refuerza la idea de que los educadores juegan un rol clave en la creación de una cultura de aprendizaje que promueva la excelencia y aumente la participación de los docentes tanto dentro como fuera del aula. Así, el clima organizacional se exhibe como la piedra angular de la transformación educativa, contribuyendo significativamente al logro de altos niveles de desempeño docente. En relación con el análisis de la materia de estudio, que era decretar el lazo entre clima organizacional y ejercicio docente en una institución educativa de Caraz, 2024, los resultados confirmaron una relación significativa entre ambas variables. Se observó una mayor interacción entre los docentes con un índice de 0,806. Este hallazgo se alinea con lo sugerido por Sierra (2021), quien propone que los docentes deben integrar sus usos de los recursos educativos digitales y estrategias, situándolas en un contexto realista y promoviendo un enfoque grupal e interactivo en el aula. A través de la relación profesor-alumno, se crea un ambiente de aprendizaje que transforma la experiencia educativa en algo significativo.

Mansira (2021) también respalda esta perspectiva, indicando que el clima organizacional son virtudes que benefician a los docentes, fortalecen el trabajo de los docentes, fomentan el sentido de pertenencia y estimulan la creatividad. Este proceso de conmutación de conocimientos entre colegiales y formativos facilita el aprendizaje y la comprensión. Los datos descriptivos mostraron que la mayor parte de las percepciones de los docentes sobre los usos de los medios educativos digitales se ubicaron en la categoría regular (38%), seguida de mala (23,1%), buena (23,1%) y bastante buena (15,4%). En cuanto a su desempeño docente en matemáticas, gran cantidad de docentes (31,9%) se ubicaron en el nivel elevado, seguidos por aquellos en el nivel bastante elevado (29,7%), bajo (23,1%) y medio (15,4%). El clima organizacional desempeña un rol importante en la organización y comunicación dentro del contexto educativo, siendo esenciales para el desarrollo académico y el rendimiento de los docentes.

El aprendizaje es, efectivamente, consecuencia de una interrelación dinámica entre las actividades personales del tutor en un rol directivo, el uso de clima organizacional en el asunto de enseñanza-aprendizaje y la reacción de los docentes ante el uso de estas competencias. Esta dinámica facilita un ambiente de trabajo colaborativo, favoreciendo el crecimiento académico y personal. Los docentes no solo deben ser competentes en el uso de tecnologías, sino también en la creación de condiciones que inspiren a los docentes y a otros colegas, brindándoles nuevas experiencias y oportunidades de aprendizaje. Además, deben estimular habilidades de liderazgo e iniciativas que reflejen su pasión por la enseñanza y la responsabilidad con el ascenso constante.

García (2021) enfatiza la importancia de que los líderes educativos respeten las habilidades y el perfil de sus seguidores, empoderándolos y compartiendo responsabilidades en función de los valores y aspectos de su entorno. Este tipo de liderazgo no solo favorece la construcción de una cultura educativa sólida, sino que también promueve un ambiente en el que los docentes y estudiantes puedan prosperar de manera conjunta. A este respecto, los hallazgos de Aulas (2021), con un valor rho de 0,881, confirman la relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente, lo que resalta el impacto que tienen las tecnologías en el proceso educativo y el cambio de paradigmas dentro del aula. Asimismo, Cárdenas y Gonzales (2021) sostienen que el clima organizacional en las prácticas formativas favorece una socialización eficaz y una mejor comprensión de las metas de aprendizaje. Además, señalan que es esencial fomentar un cambio efectivo en cada actividad educativa para garantizar el logro de los propósitos educativos.

Una parte fundamental de este proceso es la planificación y ejecución de proyectos educativos que sean claros, coherentes y orientados hacia el aprendizaje. Para lograrlo, los docentes deben mantener una mentalidad abierta y flexible, lo que facilitará la formación de un entorno de aprendizaje ventajoso para el desarrollo de los docentes. La capacidad de tomar decisiones acertadas, basadas en valores y principios sólidos, es crucial para promover una cultura de aprendizaje que se enfoque en la excelencia educativa.

Además, el autodesarrollo y la empatía son competencias esenciales que contribuyen a la armonía social dentro de la comunidad educativa, permitiendo una transformación significativa tanto en los docentes como en los estudiantes. El liderazgo basado en la honestidad y la franqueza se convierte en la base para resolver conflictos y promover un ambiente de aprendizaje estable. Por último, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) deben ser integradas en el ámbito educativo de manera coherente, sin prejuicios doctrinales, y acompañadas del ascenso de destrezas e identidad docente constante. El líder educativo debe

ser un modelo coherente de estas prácticas, ofreciendo un ejemplo de compromiso genuino que inspire tanto a estudiantes como a colegas, asegurando un impacto positivo y transformador en el entorno académico.

En relación al objetivo específico 1, que busca identificar la relación entre clima organizacional y habilidades preparación para el aprendizaje en una institución educativa de Caraz 2024, los logros descubrieron una asociación representativa entre el clima organizacional y el aprendizaje en matemáticas, específicamente en la capacidad de solucionar conflictos. En el contexto de este estudio, se observó que el ambiente organizacional desempeña un cometido importante en el proceso de aprendizaje de los docentes, especialmente al abordar problemas complejos en matemáticas. Esta relación destaca la influencia de las herramientas tecnológicas y digitales en el desarrollo de habilidades preparación para el aprendizaje que permiten a los docentes abordar y resolver desafíos de manera más eficiente.

Al respecto, Ruiz y Cominetti (2022) sostienen que el clima organizacional está estrechamente vinculadas a las actividades de escucha, lo que implica que, cuando los docentes hacen uso de tecnologías digitales, como plataformas educativas o recursos en línea, no solo acceden a información, sino que también desarrollan habilidades de escucha activa que favorecen la comprensión y el aprendizaje. En este sentido, los docentes concentran sus esfuerzos y emplean clima organizacional para optimizar su desempeño docente. Además, tanto los docentes como los docentes tienen un papel importante en este proceso. Los docentes, al implementar clima organizacional, no solo facilitan el acceso a la información, sino que también fomentan la aportación incansable de los docentes y ajustan las habilidades de enseñanza para favorecer una comprensión más profunda. Este enfoque permite alcanzar acuerdos y ajustes durante el proceso educativo, lo que enriquece el aprendizaje y expande los resultados iniciales del estudiante.

En línea con estas ideas, Sierra (2021) afirma que el profesor, al utilizar herramientas digitales y estructurar actividades que promuevan la interacción auditiva, permite a los docentes desarrollar una perspectiva más amplia que va más allá del contenido académico inmediato. Esto no solo mejora la comprensión en matemáticas, sino que también fomenta una óptica integral en la evolución de formación - aprendizaje, ayudando a los docentes a consolidar habilidades que apoyan en la resolución de inconvenientes. En conclusión, la implementación de clima organizacional en el aula no solo mejora el desempeño docente, sino que también tiene un impacto positivo en el desarrollo de habilidades preparación para el aprendizaje, especialmente en áreas como la audacia en la resolución de problemas matemáticos, promoviendo un aprendizaje más interactivo, dinámico y efectivo.

En relación con el objetivo específico 2, que busca identificar la relación entre clima organizacional y enseñanza para el aprendizaje en una institución educativa de Caraz, 2024 (2024), los resultados indican que el clima organizacional se relaciona considerablemente con la enseñanza para el aprendizaje de los docentes, específicamente con la capacidad de expresión verbal e interacción social. En un análisis de este tipo de interacción, se observa que los docentes con mayores usos de los recursos educativos digitales tienden a participar más activamente en conversaciones y discusiones dentro del entorno académico, lo que facilita una interacción intensa entre ellos, tal como se encontró en una investigación en la institución educativa en Perene Chanchamayo (2023). Este tipo de interacciones no solo fortalece las habilidades comunicativas de los docentes, sino que también favorece la dinámica de aprendizaje grupal y la cooperación dentro del aula.

De acuerdo con Faras (2022), el clima organizacional está estrechamente relacionadas con la lectura competitiva en el contexto de las organizaciones estudiantiles. Esta relación indica que los docentes que utilizan las TIC de forma efectiva no solo mejoran sus habilidades académicas, sino que también desarrollan una mentalidad competitiva dentro del entorno educativo. El clima organizacional, al facilitar el acceso a información y recursos, permiten a los docentes posicionarse mejor en actividades académicas y sociales, fortaleciendo su autoconfianza y la percepción de sí mismos como participantes activos y competentes en el asunto didáctico.

En consecuencia, se concluye, que el clima organizacional tiene la capacidad de influir positivamente en la preparación para el aprendizaje de los docentes. La adopción y el uso adecuado de estas herramientas digitales no solo optimizan el desempeño docente, sino que también mejoran aspectos de su personalidad y habilidades sociales, tales como la comunicación efectiva, la competitividad y la colaboración. Este tipo de TIC contribuye a crear un ambiente escolar más dinámico y proactivo, en el que los docentes se sienten motivados para participar activamente y alcanzar sus objetivos educativos de manera más eficiente. Por lo tanto, es evidente que el clima organizacional no solo afecta el desempeño docente, sino que también tienen un impacto directo, promoviendo su desarrollo integral dentro del entorno educativo.

En relación con el objetivo específico 3, que busca nivelar la relación entre clima organizacional e intervención en la gestión de una institución educativa de Caraz 2024, se ha observado que el clima organizacional está elocuentemente relacionado con el aprendizaje de la escritura en docentes. Esto implica que el uso adecuado de las TIC no solo facilita el acceso a recursos digitales para mejorar las habilidades académicas, sino que también influye en los

procesos de reflexión y autorregulación del aprendizaje, aspectos clave de la intervención en la administración del colegio. Según Pérez (2021), el clima organizacional actúa como una guía activa en el proceso educativo, particularmente en la lectura y escritura, al facilitar la incorporación diaria de nueva información y habilidades. Este proceso no solo progresa la calidad de los conocimientos adquiridos, asimismo favorece a la mejora de habilidades intervención en la misión del colegio en los docentes, tales como la capacidad de evaluar y ajustar sus estrategias de aprendizaje. Al utilizar herramientas digitales, los docentes pueden acceder a una mayor cantidad de recursos, lo que les permite reflexionar sobre sus propios procesos de aprendizaje, ajustando su enfoque según sea necesario para mejorar sus habilidades de escritura.

Por otro lado, Urbina (2022) destaca que el clima organizacional está reducidamente conectado con los procesos de desarrollo personal, la negociación y la ejecución de tareas, lo que permite a las instituciones educativas abordar eficazmente los aspectos del aprendizaje. Este enfoque resalta cómo las TIC no solo mejoran las competencias gestación para el arrastre de los docentes, sino que también fortalecen su capacidad para tomar decisiones conscientes sobre cómo abordar sus tareas académicas, un aspecto fundamental de la intervención en la misión del plantel. La interposición del encargo del centro educativo se refiere a la habilidad de los docentes para pensar sobre su propio pensamiento, lo que es esencial para desarrollar un aprendizaje autónomo y profundo. En conclusión, el uso de clima organizacional facilita el proceso metacognitivo, al proporcionar a los docentes las herramientas para reflexionar, organizar y evaluar sus aprendizajes de manera más efectiva. Ello se convierte en un progreso revelador en su escritura y en su capacidad para gestionar sus propios procesos de aprendizaje, lo que les permite avanzar en su desarrollo académico y personal.

En relación con el objetivo específico 4, que busca identificar la correspondencia entre clima organizacional e impulso de la profesionalidad docente en una entidad educativa de Caraz, 2024, se ha determinado que clima organizacional están significativamente relacionadas con el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, el uso efectivo de clima organizacional influye en el desarrollo de habilidades y conocimientos que son esenciales para su formación académica, futura inserción y desempeño en el ámbito incremento de la profesionalidad y afinidad docente. Asimismo, se contempló que el ambiente institucional se conecta con las prácticas diarias del ente educativo, particularmente en el contexto de la comisión escolar. Este uso debe entenderse como una estrategia proactiva que fomenta el aprendizaje exitoso a través de experiencias educativas significativas, donde la responsabilidad y las emociones positivas juegan un papel clave. Esta perspectiva no solo mejora la

productividad y calidad dentro de la institución educativa, sino que también fortalece la capacidad de los docentes para enfrentar el reto de la profesionalidad e identidad docentes que hallarán en el futuro laboral.

El aprendizaje, en este sentido, es visto como un proceso activo y continuo de apoyo y orientación, orientado a la ejecución de actividades estratégicas que buscan mejorar los procesos educativos. Según este enfoque, el aprendizaje de áreas como matemáticas (y otras disciplinas) requiere la rutina adecuada del (TIC) en todos los niveles, desde la enseñanza hasta la comprensión profunda de los conceptos. De acuerdo con Granda (2021), existe una similitud significativa entre el desempeño docente y el proceso de iniciación, el cual contribuye al bienestar de los docentes. La falta de desempeño, en contraposición, puede llevar a trastornos emocionales como miedo, ansiedad y depresión. Esto subraya aún más la importancia del clima organizacional en asunto educativo, ya que no solo mejoran el desempeño docente, también influyen positivamente en la salud emocional de los docentes, especialmente en momentos difíciles. En síntesis, clima organizacional es fundamental para el desarrollo académico, profesionalidad e identidad docente, también para su bienestar emocional. Su uso adecuado facilita la adquisición de habilidades clave para el éxito tanto en el ámbito académico como en el entorno educativo, productivo, responsable y emocionalmente positivo.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el clima organizacional y desempeño docente se relacionan significativamente en una institución educativa de Caraz, 2024; siendo la relación alta entre variables (0,876).
2. Se ha determinado que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, específicamente en la dimensión de preparación para el aprendizaje, en una institución educativa de Caraz, 2024. Esta relación se caracteriza por ser alta entre ambas variables.
3. Se determinó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, especialmente en la dimensión de preparación para el aprendizaje, en una institución educativa de Caraz, 2024. Esta conexión se considera alta entre las variables analizadas.
4. Se decidió que el clima organizacional tiene una relación significativa con el desempeño docente, especialmente en la dimensión de intervención en la gestión escolar, en una institución educativa de Caraz, en 2024. Esta relación entre las variables se considera alta, alcanzando un valor de 0,881.
5. Se determinó que el clima organizacional tiene una relación significativa con el desempeño docente, particularmente en la dimensión del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en una institución educativa de Caraz en 2024. Esta relación entre ambas variables es alta, alcanzando un coeficiente de 0,886.

VI. RECOMENDACIONES

1. A los directores de las instituciones educativas de la Unida de Gestión Local Huaylas implementar un procedimiento de capacitación y seguimiento a los docentes para mejorar el funcionamiento de los mismos con el fin de mejorar la tarea educativa para el bienestar de los estudiantes, mostrando capacidades y destrezas que fortalezcan la base del aprendizaje.
2. A los coordinadores de la institución educativa Micelino Sandoval fortalezcan la gestión del aprendizaje organizando y planificando los conocimientos que se imparte para lograr las metas de aprendizaje que se articulan con los contenidos curriculares estratégicamente en labores académicas.
3. A los profesores del ente educativo, se les invita a reforzar la dimensión pragmática de su labor en el aula. Es esencial que el trabajo de organización esté orientado por una visión holística, con el objetivo de desarrollar competencias comunicativas que permitan cumplir con las expectativas educativas y sociales de nuestra Nación.
4. A los padres de familia, apoyar a los hijos en el logro de metas, lo cual implica trabajar diariamente bajo la orientación de los tutores, instructores y promotores, en la medida en que se establezcan labores educativas en todos los procesos que componen la competencia comunicativa.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abuhashesh, M. (2022). Factors that Affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfaction. *Journal of Human Resources Management Research*, 1-23.
https://www.researchgate.net/publication/332471132_Factors_that_affect_Employees_Job_Satisfaction_and_Performance_to_Increase_Customers'_Satisfactions
- Andriyani, S. (2021). The Influence of the Instructional Leadership and Work Motivation on Teachers' Performance. *International of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19-29. <https://www.atlantis-pess.com/article/125958747.pdf>
- Aragon, S. (2022). *Teacher shortages: What we know*. Education Commission of the States.
<https://www.ecs.org/wp-content/uploads/Teacher-Shortages>
- Arévalo, J., & Estrada, H. (2023). *La toma de decisiones. Una revisión del tema*. Universidad Simón Bolívar.
https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2824/Cap_8_To_madedecisiones.pdf?sequence=12&isAllowed=y
- Aquise, R. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Caraz - 2021* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18818>
- Barragán, D. (2021). *La práctica docente: pensar más allá de las técnicas*. Eco-Ediciones.
<https://es.calameo.com/books/006275048edddf4c55a91>
- Calle, V. (2021). *Clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas en educación básica alternativa del distrito de Sicuani* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano].
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/14740>
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
- Cabarcas, D., & Contreras, Y. (2022). *Desempeño docente e índice sintético de calidad I Evaluación del Desempeño Docente y su relación con las dimensiones del Índice Sintético de Calidad Educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla Por* [Universidad de la Costa].
[https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5174/Evaluación del](https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5174/Evaluación_del)

- Desempeño Docente y su relación con las dimensiones del Índice Sintético de Calidad Educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chávez, María, & Olivos, M. (2022). *Gestión Educativa y Desempeño docente, en la Institución Educativa Modelo Trujillo, 2021*. https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2022.pdf
- Chávez, Marian, & Oseda, D. (2021). Influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en la unidad de gestión educativa local de Santiago de Chuco, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/692>
- Condor, M. del P. (2022). *Clima organizacional y calidad educativa en la Institución Educativa 3063 Patricia Natividad Sánchez de Independencia* [Univesidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. [https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3590/TM_CE-GE_4660_C1 - Condor Maldonado Maria del Pilar .pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3590/TM_CE-GE_4660_C1_-_Condor_Maldonado_Maria_del_Pilar_.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cortez, E. (2021). *Liderazgo Directivo y Desempeño Docente en las instituciones educativas del nivel inicial en el distrito de Casma-2022*. https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/854/1/018200635A_M_2021.pdf
- DRE PUNO. (2015). *Proyecto Educativo Regional al 2021*. <https://ugelpuno.edu.pe/web/wp-content/uploads/2021/04/PER-al-2021-Documento-para-Aportes1.pdf>
- Diamantidis, D., & Chatzoglou, P. (2022). Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*. https://www.researchgate.net/publication/329978024_Factors_affecting_employee_performance_an_empirical_approach
- Durán, S., García, J., Parra, M., Velázquez, M., & Hernández, I. (2021). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. *Cultura Educación Y Sociedad*, 9(1), 27-44. Obtenido de <http://revistascientificas.cuc.edu.co/index.php/culturaeducacionysociedad/article/view/1809>
- Escobar, L. (2023). La responsabilidad como valor esencial durante la formación escolar. *Cultura educación y sociedad*, 9(3). https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/22_23

- Farfán, M. (2022). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *Reencuentro*, 28(73).
https://www.redalyc.org/journal/340/34056722004/html/#redalyc_34056722004_ref2
- Fernández, J., & Curbelo, E. (2022). *Sobre el concepto de institución*. ResearchGate.
https://www.researchgate.net/publication/331234299_SOBRE_EL_CONCEPTO_DE_INSTITUCION
- Gonzales, G. (2021). *Propuesta de clima organizacional para el Fortalecimiento de competencias digitales en Docentes de la carrera de comunicaciones en una Universidad Privada de Lima*. [Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fff68e1e-1cd1-402b-b5cd-bbb7234029/content>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación*.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2021/08/metodologia-de-la-investigacion-sextaedicion.compressed.pdf>
- INEI. (2021). *Estadísticas de educación y género*.
<https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-enfoque-de-genero-abr-may-jun-2021.pdf>
- López, J. (2021). *Clima organizacional y calidad de desempeño docente de la I.E. Conchucos, 2021*.
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12185/Tesis_62275.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Malca, A. (2021). Clima organizacional y desempeño docente, en los profesores de la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe, Guadalupe. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44792>
- Mamani, Y. C. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en profesoras de nivel inicial del distrito de Puno de la UGEL Puno 2021* [Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/9700>
- Martínez, S., & Lavín, J. (2021). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. *Política y Gestión de la educación y su evaluación, la ciencia y la tecnología*.
<https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Medina, A. (2022). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].

- <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5611>
- Mendoza, F., & Bolívar, M. (2021). Clima organizacional e integración de proyectos educativos productivos en las escuelas rurales. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales*. www.revistanegotium.org.ve/núm35
- Meza, L., Torres, J., & Mamani, O. (2021). *Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19, Puno-Perú* [Universidad Peruana Unión Juliaca]. 346339778_Gestion_educativa_como_factor_determinante_del_desempeno_de_docentes_de_educacion_basica_regular_durante_la_pandemia_Covid
- Ministerio de Educación. (2016). *Marco del buen desempeño docente*.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Ministerio de Educación. (2017). *PISA: Evaluaciones internacionales*. MINEDU.
<http://umc.minedu.gob.pe/pisa/>
- Ministerio de Educación. (2018). *Evaluación de desempeño para docentes de educación inicial culminó de forma exitosa*. MINEDU.
<http://www.minedu.gob.pe/n/noticia.php?id=45443>
- Ministerio de Educación. (2021). *Proyecto Educativo Nacional*. MINEDU.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/6079/Proyecto%20Educativo%20Nacional%20al%202021%20balance%20y%20recomendaciones%202017-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- MINEDU. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente*.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Panca, R. (2021). *Gestión Educativa y el Marco de Buen Desempeño Docente en la Red Educativa rural de Choquesani del distrito de Orurillo – 2022*.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15264/Panca_Pacompiá_Ramón_Aurelio.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palomino, H. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán].
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/718>
- Pariona, L. (2018). Motivación y desempeño de los trabajadores de la empresa teleatento del PERÚ S.A.C., plataforma 12, sede Ate. Tesis de maestría. Universidad Inca

Garcilaso de la Vega.

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4268>

Paz, R. (2021). Factors Affecting Teachers' Performance in Public Elementary Schools in Schools Division of City of Meycauayan, Bulacan. *International Journal of Multidisciplinary*, 2(11), 1195-1205.

<https://ijmaberjournal.org/index.php/ijmaber/article/view/236/127>

Pérez, E., & Saldaña, R. (2022). *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de educación básica regular de Cajamarca* [Tesis de maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello].

<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/898>

Puteri, A. (2021). *Presented as Partial Fulfillment of a Completion for Master Degree of Education (M.Pd.) at Faculty of Educational Sciences Syarif Hidayatullah State Islamic*.

University

Jakarta.

https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/51564/1/2118018100_0025-%20Akira%20Puteri%20water%20mark.pdf

Portocarrero, L. (2022). *El clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Gregorio Albarracín Lampchipa de Tacna, 2021*.

http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/4475/379_2022_portocarrero_cardenas_lg_espg_maestria_en_gerencia_y_administracion_de_la_educacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quispe, M. (2021). *El clima organizacional en la mejora del desempeño docente* [Universidad Nacional Hermilio Baldizán].

<https://www.redalyc.org/journal/5860/586062237001/html/>

Quintanilla, L., Quintanilla, C., & Prieto, Y. (2022). *Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE*. [Tesis de maestría, Universidad Espíritu Santo].

https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/987?article_sBySameAuthorPage=3

Ramos, C. (2022). Los paradigmas de la investigación científica. *Unife*, 23 (1).

http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf

- Reto, A. (2021). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12368/Reto_HAG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Revista Iberoamericana de Educación. (2021). Neurodidáctica en el aula: transformando la educación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 78(1).
<https://rieoei.org/RIE/issue/view/282>
- Rivero, J. (2022). *Nueva docencia*.
[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/21FEB8877945552105257AFD006C61AB/\\$FILE/nueva_docencia.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/21FEB8877945552105257AFD006C61AB/$FILE/nueva_docencia.pdf)
- Robles, B. (2022). Población y muestra. *Pueblo continente*, 30(1), 1.
<http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/download/1269/1099>
- Rodríguez, J., & Fernández, M. (2023). Diseño y validación de un instrumento de medida del clima en centros de educación secundaria. *Educación XXI*, 18(1), 71-98.
<https://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/12312>
- Salazar, J. (2022). La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización. *Signos*, 10(2), 41-53.
<https://www.redalyc.org/journal/5604/560459866002/html/>
- Samadi, L., Sadegh, M., Sadighi, F., Yarmohammadi, L., & Heidari, M. (2022). English teachers' job satisfaction: Assessing contributions of the Iranian school organizational climate in a mixed methods study. *Cogent Education*, 7.
<https://doi.org/10.1080/2331186X.2019.1613007>
- Sánchez, M. (2023). *Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la institución educativa N° 0769 del Distrito de Caspizapa, Provincia de Picota, Región San Martín* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16877/S%C3%A1nchez_AM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, M. (2022). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao* [Tesis de maestría, Universidad de San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/items/e9df87f4-e3f0-4313-9a92-ccb69487668d>

- Spittler, C. (2022). *The multidimensional 50 ase don 50 school climate*. <http://blog.nassp.org/2017/04/05/the-multidimensional-impact-of-school-climate/>
- Stenberg, R. (2022). Why the 50as-poppy 50ase don is becoming worse in the creative professions. *Studies in Psychology*, 6(9), 35. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02109395.2019.1655218?journalCode=redp20>
- Stenberg, K., & Maaranen, K. (2021). The differences between beginning and advanced student teachers' 50 ase do identities 50 ase don their practical theories. *EducationInquiry*, 11. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/20004508.2021.1716541>
- Sulak, T. (2022). School climate and academic achievement in suburban schools. *Education and Urban Society*, 48(7), 672-684. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1109848>
- Trujillo, L. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de plana docente, Institución Educativa 1541 de Nuevo Chimbote* [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14679>
- UNESCO. (2021). *Propuestas de la UNESCO para garantizar la educación online durante la pandemia*. UNESCO. <https://www.educaweb.com/noticia/2021/04/01/propuestas-unesco-garantizar-educacion-online-pandemia-19132/>
- Valdez, R. (2021). *Contribuciones de la Comunidad Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de Aprendizaje en el Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente y Gestión Escolar de los Directivos* [Universidad Católica Andrés Bello]. <https://saber.ucab.edu.ve/xmlui/bitstream/handle/123456789/20124/ZENTREGAR-ROSARIO-VALDEZ-8-12-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valderrama, E. (2018). *El clima institucional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas iniciales del distrito de Wanchaq* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8257/EDMmozam2.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Vargas, I. (2017). Mirada de la comunidad educativa del desempeño de directivas educativas: algunas reflexiones. *Universidad Nacional*, 27(1).

<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/8347>

Villegas, M. (2018). *Análisis del clima organizacional según modelo de Litwin y Stringer, en el Colegio ABC School, y las propuestas de mejora* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7245>

Zans, A. (2023). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección de información

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

El siguiente cuestionario contiene 30 ítems, relacionados con el clima organizacional que realiza el director o la directora en la institución educativa; tiene un carácter anónimo, por lo que solicitamos su sinceridad en sus respuestas.

Lea con atención y responda marcando con una equis (X) la alternativa que usted cree que es correcta en cada ítem. Solamente dispone de 10 minutos de tiempo para responder.

Agradecemos anticipadamente su colaboración.

ESCALA	EQUIVALENCIA
5	Siempre
4	Casi Siempre
3	A Veces
2	Casi Nunca
1	Nunca

I	PLANIFICACIÓN CURRICULAR:	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Orienta el diseño del plan anual de trabajo.					
2	Socializa el plan anual de trabajo entre sus docentes					
3	Socializa el plan anual de trabajo entre sus docentes					
4	Propone orientaciones para la diversificación curricular a nivel de institución educativa.					
5	Orienta adecuadamente en la programación de unidades didácticas					
6	Establece procesos a implementar en la programación de las unidades.					
7	Hace conocer el fundamento teórico de la evaluación					
8	Propone técnicas e instrumentos a utilizar en la evaluación de las áreas curriculares					
9	Se organiza en grupos para la planificación curricular					
10	Realiza una planificación colegiada entre todos los docentes.					
II	EJECUCIÓN CURRICULAR	Valoración				
		1	2	3	4	5
11	Hace conocer la priorización de los compromisos escolares en el presente año					
12	Planifica con los docentes la implementación para el cumplimiento de los compromisos.					
13	Propicia un ambiente participativo de todos los actores educativos					
14	Genera convenios para el cumplimiento de la ejecución curricular					

15	Realiza el acompañamiento de los docentes durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje					
16	Orienta a los docentes en el aula para la mejora de su práctica pedagógica					
17	En grupo intercambian experiencias sobre el uso de estrategias innovadoras					
18	Propicia la pasantía para mejorar su práctica pedagógica.					
19	Toma en cuenta las opiniones de los demás para la toma de decisiones					
20	Toma en cuenta las sugerencias en la toma de decisiones para mejorar los aprendizajes.					
III	EVALUACIÓN CURRICULAR	Valoración				
		1	2	3	4	5
21	Orienta el diseño del plan anual de trabajo.					
22	Socializa el plan anual de trabajo entre sus docentes					
23	Facilita insumos para la diversificación del currículo.					
24	Propone orientaciones para la diversificación curricular a nivel de institución educativa.					
25	Orienta adecuadamente en la programación de unidades didácticas.					
26	Establece procesos a implementar en la programación de las unidades					
27	Hace conocer el fundamento teórico de la evaluación.					
28	Propone técnicas e instrumentos a utilizar en la evaluación de las áreas curriculares.					
29	Se organiza en grupos para la planificación curricular.					
30	Realiza una planificación colegiada entre todos los docentes.					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

ESTIMADO DOCENTE:

El siguiente cuestionario contiene 36 ítems, relacionado con el desempeño docente, tiene un carácter anónimo, por lo que solicitamos su sinceridad en sus respuestas.

Lea con atención y responda marcando con una equis (X) la alternativa que usted cree que es correcta en cada ítem. Solamente dispone de 10 minutos de tiempo para responder.

Agradecemos anticipadamente su colaboración.

ESCALA	EQUIVALENCIA
5	Siempre
4	Casi Siempre
3	A Veces
2	Casi Nunca
1	Nunca

I	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Presentan saberes actuales y entendimiento de los conceptos fundamentales de la(s) área(s) curricular(es) que imparte?					
2	¿Presentan un conocimiento actualizado y entendimiento de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las disciplinas que imparte?					
3	¿Desarrollan la planificación del currículo al analizar con sus compañeros el plan más adecuado a la situación de su aula?					
4	¿Crean de manera creativa métodos educativos que estimulen la curiosidad, el interés y el compromiso de los alumnos, con el fin de alcanzar los aprendizajes esperados?					
5	¿Están organizando el salón de clases y otros lugares de manera segura, accesible y apropiada para el trabajo educativo y el aprendizaje, respetando la diversidad?					
6	¿Demuestran un dominio sobre los temas que tratan en sus sesiones de estudio?					
7	¿Se involucran en la creación de proyectos de innovación en la educación?					
8	¿Crean y entregan sus unidades de enseñanza, proyectos y/o módulos en la fecha establecida?					
9	¿Los profesores organizan sus lecciones con antelación?					

II	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Valoración				
		1	2	3	4	5
10	¿Propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?					
11	¿Utilizan recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje?					
12	¿Manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales?					
13	¿Utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados?					
14	¿Sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna?					
15	¿Aplican estrategias adecuadas para el logro de aprendizajes?					
16	¿Promueven el trabajo escolar involucrando a los estudiantes en las actividades?					
17	¿Elaboran o seleccionan materiales o recursos didácticos de apoyo para la ejecución de las actividades planificadas?					
18	¿Incorpora estrategias pedagógicas innovadoras y participativas en su práctica educativa?					
III	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Valoración				
		1	2	3	4	5
19	¿Interactúan entre pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela?					
20	¿Desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela?					
21	¿Fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?					
22	¿Integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?					
23	¿Organizan su trabajo en función a las exigencias curriculares?					
24	¿Demuestran diligencia en la toma de decisiones para el beneficio de la institución?					
25	¿Se incorporan al trabajo en equipo cuando se le solicita?					
26	¿Asumen responsabilidades, que van más allá de las propias de sus funciones?					
27	¿Mantiene una actitud positiva al interrelacionarse con sus compañeros y compañeras de trabajo?					

IV	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE	Valoración				
		1	2	3	4	5
28	¿Participan en experiencias significativas de Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la I.E.?					
29	¿Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente?					
30	¿Actúan de acuerdo a los principios de la ética Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos?					
31	¿Actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?					
32	¿Participan en jornadas de capacitación y actualización Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente?					
33	¿Lideran procesos o actividades que benefician a estudiantes o a la IE?					
34	¿Se incorporan regularmente a procesos o actividades que benefician a estudiantes o a la comunidad educativa?					
35	¿Mantienen una actitud ética y Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente dentro y fuera del aula?					
36	¿Su presentación personal es acorde con la función educativa que ejerce?					

Muchas Gracias.

Anexo 2: Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	Cuestionario acerca de Clima organizacional				
Autor y año:	Br.				
Objetivo del instrumento:	Determinar el nivel de Clima organizacional				
Usuarios:	Docentes en una institución educativa de Caraz 2024				
Forma de administración o modo de aplicación:	Individual				
Validez:	Por juicio de expertos				
Confiabilidad:	<p style="text-align: center;">Estadísticas de fiabilidad</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Alfa de Cronbach</th> <th style="text-align: center;">N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">,869</td> <td style="text-align: center;">20</td> </tr> </tbody> </table>	Alfa de Cronbach	N de elementos	,869	20
Alfa de Cronbach	N de elementos				
,869	20				

Nombre original del instrumento:	Cuestionario sobre el desempeño docente.				
Autor y año:	Br.				
Objetivo del instrumento:	Medir el desarrollo del desempeño docente.				
Usuarios:	Docentes en una institución educativa de Caraz 2024				
Forma de administración o modo de aplicación:	Individual				
Validez:	Por juicio de expertos				
Confiabilidad:	<p style="text-align: center;">Estadísticas de fiabilidad</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Alfa de Cronbach</th> <th style="text-align: center;">N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">,883</td> <td style="text-align: center;">28</td> </tr> </tbody> </table>	Alfa de Cronbach	N de elementos	,883	28
Alfa de Cronbach	N de elementos				
,883	28				

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Variable Independiente Clima organizacional	Define a el clima organizacional como el eje fundamental del proceso educativo. Es la razón por la que, en estos tiempos, donde la tecnología, la información, la educación y la competitividad nos obligan a desarrollar procesos pedagógicos acorde con las exigencias sociales, de ahí que los docentes no solo debemos preocuparnos por enseñar, sino también por formar estudiantes capaces de sobrevivir en una sociedad de la información de conocimientos múltiples y del aprendizaje continuo. Nano de Mello (1998)	Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones como son: Planificación curricular. Ejecución curricular y Evaluación curricular. Se evalúa con una escala tipo likert.	Planificación curricular. Ejecución curricular. Evaluación curricular.	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño del plan anual • Decisión para la diversificación • Programación de unidades • Diseño de evaluación • Participación en dinámica grupal. • Promoción de compromisos • Ambiente participativo • Acompañamiento • Intercambio de experiencias • Toma de decisiones • Monitoreo de los procesos. • Administración del tiempo • Procesos de reflexión • Mejoramiento de la calidad • Educadores que se preparan para el aprendizaje. • Frecuencia de la preparación para el Aprendizaje • Educadores que se preparan para la enseñanza • Frecuencia de educadores que se preparan para la enseñanza • Pedagogos que se involucran en la gestión de la I.E. articulada a la colectividad. 	1 al 10 11 al 20 21 al 30	Escala tipo Likert
Variable Dependiente Desempeño docente	El desempeño del docente debe basarse en la comunicación, elaboración y construcción del conocimiento, este debe de ser capaz de guiar a los estudiantes en las actitudes ambiguas como las tareas.	Esta variable se operacionaliza a través de sus dimensiones como son: Preparación			1 al 9	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
	solución de problemas, descubrimientos de formación de conceptos, etc. Y más aún ser capaz de establecer con los estudiantes las conversaciones de aprendizaje transformador. Piaget (2002)	para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad y Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Se evaluará con una escala tipo likert.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad. Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> • Intervención en la gestión de la escuela articulada a la colectividad. • Educadores que despliegan la desarrollo de la profesionalidad e identidad docente • Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente 	10 al 18 19 al 27 28 al 36	Escala tipo Likert

Anexo 4: Carta de presentación



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Trujillo, 06 de febrero de 2025.

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 243-2025/UCT-EPG-D

Prof. Lucía Rodríguez Rosales.

SUB-DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA “MICELINO SANDOVAL TORRES”

De mi mayor consideración;

Es grato dirigirme a usted en nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" para presentarle a **Leonel Urbano Montañez Ramos**, identificado con DNI N° **44038791**, estudiante del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de nuestra institución. Actualmente, el estudiante se encuentra desarrollando un proyecto de investigación titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARAZ 2024**.

Le presento a **Leonel Urbano Montañez Ramos** para que pueda llevar a cabo la aplicación de su instrumento de investigación en la entidad que usted dirige.

Quedo a la espera de su pronta respuesta y aprovecho para agradecerle su atención al presente.

Atentamente



Jorge Luis Brenis Exebio
Dr. Jorge Luis Brenis Exebio
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

C/c
Interesados, archivo EPG

Anexo 5: Carta de autorización

"Año del Bicentenario de la consolidación de la Independencia"

Caraz, 20 de diciembre del 2024

OFICIO N° 023 – 2024/ME/DREA/UGELH-IEP.N°86473" MST"-C-D

SEÑOR:

Dr. Jorge Luis Brenis Exebio

DIRECTOR DEL ESCUELA DE POSTGRADO

TRUJILLO

PRESENTE

ASUNTO : Aceptación para la aplicación de Encuesta a los docentes de la I.E.P
"Micelino Sandoval Torres" de Caraz.

REF. : CARTA DE REPRESENTACIÓN N° 243-2025/UCT-EPG-D

Tengo el agrado de dirigirme a su despacho para comunicarle que se le está informando sobre la aceptación de la Bach. Montañez Ramos Leonel Urbano. Con código N° 221102246J, estudiante del Programa de Maestría de la Universidad Católica de Trujillo de Trujillo, para aplicar la encuesta a los docentes de la I.E.P "Micelino Sandoval Torres" de Caraz, como parte de su proyecto de investigación titulado: "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARAZ 2024".

Sin otro asunto en particular me suscribo de Ud. expresándole mis saludos fraternos.

Atentamente,



LUCÍA RODRÍGUEZ ROSALES
SUB DIRECTORA

ANEXO 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

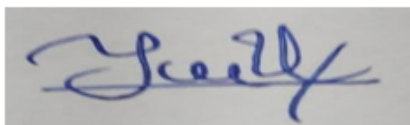
Yo, Leonel Urbano Montañez Ramos; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARAZ 2024.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Yenni Elizabeth Velásquez Muñoz

FIRMA:



Fecha: 22/12/ 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Leonel Urbano Montañez Ramos; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARAZ 2024.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Elsa Consuelo Alvarado Figueroa

FIRMA:



Fecha: 22/12/ 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

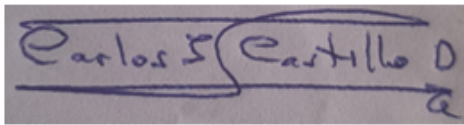
Yo, Leonel Urbano Montañez Ramos; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARAZ 2024.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Carlos José Castillo Duran

FIRMA:

A handwritten signature in blue ink on a lined background. The signature reads "Carlos J. Castillo D" with a small "a" at the end. The signature is written in a cursive style.

Fecha: 22/12/ 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

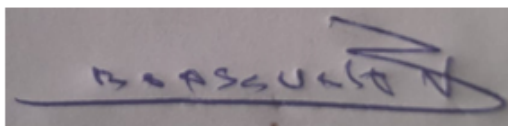
Yo, Leonel Urbano Montañez Ramos; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARAZ 2024.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Yuber Velásquez Milla

FIRMA:

A rectangular box containing a handwritten signature in blue ink. The signature is stylized and appears to read 'YUBER VELASQUEZ MILLA'.

Fecha: 22/12/ 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

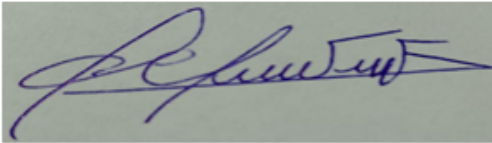
Yo, Leonel Urbano Montañez Ramos; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARAZ 2024.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Yeny Soledad Vega Ferrer

FIRMA:

A rectangular box containing a handwritten signature in blue ink. The signature is cursive and appears to read 'Yeny Soledad Vega Ferrer'.

Fecha: 22/12/ 2024

Anexo 8: Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Julio César Estrada Pacherez

1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo

1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Clima organizacional

1.4. Autor del instrumento: Br.

Título de la Investigación: Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de Caraz 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																		X			
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X			
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X			
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		X			
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X			
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																		X			
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X			
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																		X			
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X			
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																		X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se encuentra apto para aplicarlo.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0.85, es una validez aceptable Lugar y Fecha: Trujillo, 29 de agosto de 2024

Julio C. Estrada P.

DNI 25771134

Trujillo, 29 de agosto de 2024

Lic./Mg./Dr.

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Leonel Urbano Montañez Ramos estudiante/egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de Caraz 2024

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.



Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Julio César Estrada Pacherez

COLEGIATURA: 0815351

DNI: 25771134

— *Julio C. Estrada P.*

fecha: 29/06/2024

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.5. Apellidos y nombres del informante: Mg. ~~Romel Adrianzen Carrasco~~

1.6. Institución donde labora: Universidad César Vallejo

1.7. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Clima organizacional

1.8. Autor del instrumento: Br.

Título de la Investigación: Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de Caraz 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																		X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		X			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																		X			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X			
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																		X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X			
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																		X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se encuentra apto para aplicarlo.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0.84, es una validez aceptable

Lugar y Fecha: Trujillo, 29 de agosto de 2024


Mg. Romel E. Adrianzen Carrasco
 DNI 45931097

Trujillo, 29 de agosto de 2024

Lic./Mg./Dr.

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Leonel Urbano Montañez Ramos estudiante/egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: *Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de Caraz 2024*

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.



Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Romel Adrianzen Carrasco

COLEGIATURA: 0126238

DNI: 45931097



Mg. Romel E. Adrianzen Carrasco

Firma

Fecha: 29/08/2024

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. José Pablo Mendizábal Cotos
- 1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Clima organizacional
- 1.4. Autor del instrumento: Br.
- 1.5. Título de la Investigación: Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de Caraz 2024

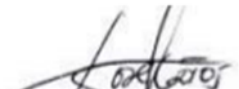
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																		X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		X			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																		X			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X			
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																		X			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X			
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																		X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se encuentra apto para aplicarlo.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0.83, es una validez aceptable

Lugar y Fecha: Trujillo, 29 de agosto de 2024


 DNI 71139038

Trujillo, 29 de agosto de 2024

Lic./Mg./Dr.

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Leonel Urbano Montañez Ramos estudiante/egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de Caraz 2024

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

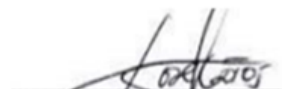
Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Dr. José Pablo Mendizábal Cotos
COLEGIATURA: 1789647
DNI: 71139038



Firma

Fecha: 29/08/2024

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Julio César Estrada Pacherez

1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo

1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre el desempeño docente

1.4. Autor del instrumento: Br.

Título de la Investigación: Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de Caraz 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN



INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																		X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																		X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X		
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																		X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X		
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																		X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se encuentra apto para aplicarlo.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0.87, es una validez aceptable Lugar y Fecha: Trujillo, 29 de agosto de 2024

Julio C. Estrada P.

DNI 25771134

Trujillo, 29 de agosto de 2024

Lic./Mg./Dr.

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Leonel Urbano Montañez Ramos estudiante/egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de Caraz 2024

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Leonel Urbano Montañez Ramos
Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	x					
26	X					
27	X					
28	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Julio César Estrada Pacherez
COLEGIATURA: 0815351
DNI: 25771134



Firma

Fecha: 29/08/2024

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ~~Romel Adrianzen~~ Carrasco
- 1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre el desempeño docente
- 1.4. Autor del instrumento: Br.
- Título de la Investigación: Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de Caraz 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X		
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X		
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																			X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se encuentra apto para aplicarlo.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0.84, es una validez aceptable Lugar y Fecha: Trujillo, 29 de agosto de 2024


Ma. Romel E. Adrianzen Carrasco
 DNI 45931097

Trujillo, 29 de agosto de 2024

Lic./Mg./Dr.

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Leonel Urbano Montañez Ramos estudiante/egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de Caraz 2024

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	x					
26	X					
27	X					
28	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Mg. Romel Adrianzen Carrasco

COLEGIATURA: 0126238

DNI: 45931097



Mg. Romel E. Adrianzen Carrasco

Firma

Fecha: 29/08/2024

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

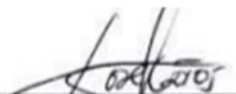
- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. José Pablo Mendizábal Cotos
- 1.2. Institución donde labora: Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre el desempeño docente
- 1.4. Autor del instrumento: Br.
- 1.5. Título de la Investigación: Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de Caraz 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																		X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																		X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X		
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																		X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X		
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																		X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Se encuentra apto para aplicarlo.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 0.88, es una validez aceptable Lugar y Fecha: Trujillo, 29 de agosto de 2024



DNI 71139038

Trujillo, 29 de agosto de 2024

Lic./Mg./Dr.

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. Para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Br. Leonel Urbano Montañez Ramos estudiante/egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de Caraz 2024

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio desarrollo de la profesionalidad e identidad docente recurrimos a Ud. Para que se sirva colaborar como Juez experto de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Montañez Ramos Leonel Urbano
Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13	X					
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					
19	X					
20	X					
21	X					
22	X					
23	X					
24	X					
25	x					
26	X					
27	X					
28	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

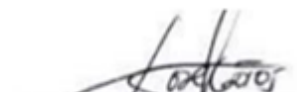
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Dr. José Pablo Mendizábal Cotos

COLEGIATURA: 1789647

DNI: 71139038



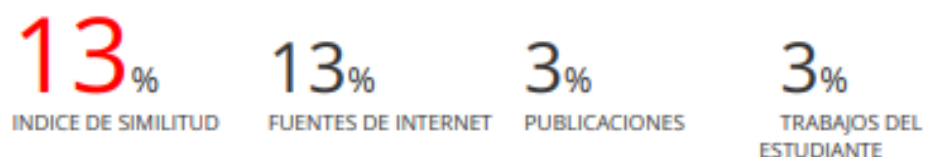
Firma

Fecha: 29/08/2024

ANEXO 9: Reporte Turnitin

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CARAZ 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe	5%
Fuente de Internet		
2	hdl.handle.net	4%
Fuente de Internet		
3	repositorio.ucv.edu.pe	2%
Fuente de Internet		
4	repositorio.une.edu.pe	1%
Fuente de Internet		
5	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo	1%
Trabajo del estudiante		
6	renati.sunedu.gob.pe	1%
Fuente de Internet		

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%